

RETT TIL ET SPORFRITT ARBEIDSLIV?

**Arbeidsgivers behandling av personopplysninger i elektronisk
kjørebok i arbeidsforhold jf. personopplysningsloven § 8 f**



Universitetet i Oslo

Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 755

Leveringsfrist: 26. april 2011

)

Til sammen 17 865 ord

20.04.2011

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING, TEMA OG PROBLEMSTILLING</u>	<u>1</u>
1.1	Bakgrunn for oppgaven og temaet	1
1.2	Problemstilling	2
1.3	Nærmere beskrivelse av behandlingsformålet: Elektronisk kjørebok	2
1.4	Avgrensninger	3
1.5	Den videre fremstilling.	5
<u>2</u>	<u>RETTSKILDEBILDET</u>	<u>5</u>
2.1	Lover, forarbeider og etterarbeider	5
2.2	Rettspraksis, nemnds- og tilsynspraksis	8
2.3	Internasjonale rettskilder	9
2.4	Kollektive avtaler og bransjevisse normer	11
2.5	Ulovfestet rett, personvernprinsipper og interessedeteori	11
<u>3</u>	<u>VILKÅR FOR BEHANDLING AV SPORINGSOPPLYSNINGER</u>	<u>12</u>
3.1	Krav om gyldig behandlingsgrunn	13
<u>4</u>	<u>BEHANDLINGSGRUNNEN: PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 8 F</u>	<u>16</u>
4.1	Forholdet mellom behandlingsvilkår etter personopplysningsloven § 8 f) og vilkår for kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).	18
4.2	Behandlingen må vareta en berettiget interesse	19
4.2.1	Virksomhetens berettigete interesse i den elektroniske kjøreboken	21
4.2.2	Tredjeparts berettigete interesse i den elektroniske kjøreboken	22
4.2.3	Berettigelse i forhold til den enkelte arbeidstakeren	22

4.3	Behandlingen må være nødvendig for å ivareta interessen	23
4.3.1	Utgangspunkt for nødvendighetsvurderingen: kan behandlingen unngås?	24
4.3.2	Det nødvendige må være forholdsmessig	25
4.3.3	Vektlegging av effektiviseringshensyn i EF-domstolens sak C-524/06, Heinz Hüber mot Tyskland	27
4.3.4	Bare de nødvendige opplysninger må behandles	29
4.4	Interesseavveiningen: Behandlingen må ikke være uforholdsmessig	30
4.4.1	Generelt om forholdsmessighetsvurderingen	30
4.4.2	Den ansattes personverninteresse	32
4.4.2.1	Opplysningenes art og sensitivitet	33
4.4.2.2	Opplysningenes omfang	34
4.4.2.3	Risiko for feiltolkning og misbruk	36
4.4.2.4	Risiko for å behandle sensitiv informasjon	37
4.4.3	Betydningen av muligheter til å motsette seg behandlingen	39
4.4.3.1	Betydningen av hvordan reservasjonen kommer til uttrykk	42
4.4.4	Betydningen av tilgangen til opplysningene	43
4.4.5	Betydningen av felles interesser i behandlingen	45
4.4.6	Betydningen av om det er gitt forhåndsinformasjon	47
4.4.7	Betydningen av faren for formålsglidning	50
4.4.8	Vekten av arbeidsgivers interesse i å behandle personopplysningene	52
<u>5</u>	<u>NOEN RETTSSOSIOLOGISKE BETRAKTNINGER</u>	<u>55</u>
<u>6</u>	<u>OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</u>	<u>57</u>
<u>7</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>59</u>

1 Innledning, tema og problemstilling

1.1 Bakgrunn for oppgaven og temaet

Ved hjelp av en GPS sender/sporingsenhet i arbeidstakers bil kan en arbeidsgiver motta og registrere informasjon om bilens og indirekte, arbeidstakerens plassering til enhver tid. Slik informasjon kan være nyttig og effektiviserende både for arbeidsgiveren og den ansatte. For eksempel kan en arbeidsgiver som har oversikt over hvor firmaets biler befinner seg, effektivt disponere biler og mannskap dit behovet er størst. Sporingsopplysningene kan gi oversikt over kundebesøkene hver enkelt bil har hatt og angi kjørelengde og varighet som grunnlag for fakturering. GPS-sporing øker sikkerheten til sjåføren ved at kjøretøyet kan spores opp i et nødstilfelle, og sporingen kan gjøre det mulig å spore gods under transport. Automatisk registrerte opplysninger fra GPS sporing kan også erstatte tidligere manuelle rutiner som for eksempel kjørebøker som dokumenterer bilbruken.

Sporingsteknologien byr på personvernmessige utfordringer når sporingen skjer kontinuerlig og opplysningene som behandles kan knyttes til enkeltpersoner.¹

Arbeidslivet er et av samfunnsområdene hvor omfanget av overvåkning har økt betydelig de siste årene, og dagens overvåkningsteknologi er i større grad enn før rettet mot den enkelte arbeidstaker.² Verktøy som behandler opplysninger innhentet ved sporingsteknologi benyttes i økende grad av arbeidsgivere i ulike bransjer,³ og sporingssystemer er blitt en konkurransefaktor i visse næringer. Å beskytte individets personverninteresse overfor arbeidsgivers overvåkningsbehov kan derfor være nødvendig, ikke minst i et arbeidsliv preget av et ønske om likeverdighet og tillit mellom partene.⁴ Hvor den rettslige grensen går for adgangen til å behandle denne

¹ Personopplysningsloven § 3 jf § 2.1: personopplysningsloven gjelder for opplysninger som kan henføres til en levende person

² FAFO-rapport 2010 s 14 flg.

³ FAFO-rapport 2010 s. 37 og 105. Transport, samferdsel, håndverker- og byggbransjen angis som de hyppigste brukerne

⁴ Slik beskrevet i NOU 2009:1 kapittel 15.1.2.

typen av informasjon har derfor betydning så vel for næringslivet som for den enkelte arbeidstaker.

1.2 Problemstilling

Denne oppgaven vil belyse hvor den lovlige grensen går for arbeidsgivers adgang til å nyttiggjøre seg informasjon som innhentes fra sporing av en bestemt arbeidstakers bil. Formålet med å behandle opplysningene er av sentral betydning for lovligheten. Spørsmålet som tas opp, er hvorvidt en arbeidsgiver har lovlig adgang til å bruke opplysninger innsamlet ved GPS-sporing av en arbeidstakers tjenestebil, til å utarbeide en elektronisk kjørebook. I oppgaven redegjøres for vilkårene som gjelder for å behandle personopplysninger i arbeidsforhold, og drøfter om disse er oppfylt i forhold til den elektroniske kjørebooken. Hoveddelen er knyttet til de generelle behandlingsvilkårene i personopplysningsloven § 11 jf. § 8 med vekt på § 8 bokstav f).

1.3 Nærmere beskrivelse av behandlingsformålet: Elektronisk kjørebook

Utgangspunktet er en praktisk problemstilling som gjelder spørsmålet om en arbeidsgiver har adgang til å behandle personopplysninger fra GPS sporingsinformasjon til å føre en elektronisk kjørebook. Elektronisk kjørebook er ved siden av flåtestyring, et av de vanligste behandlingsformål ved GPS sporing i arbeidslivet i, følge Datatilsynet.⁵

Formålet med en elektronisk kjørebook i arbeidslivet er å fungere som et bevismiddel ovenfor ligningsmyndighetene for å dokumentere yrkeskjøring, og hvorvidt yrkesbilen har vært benyttet privat i et omfang som utløser skatteplikt.⁶ Arbeidstakernes eventuelle private bruk av yrkesbilen er en fordel som skal innrapporteres og som det skal betales skatt og arbeidsgiveravgift av.⁷ Kjørebooken dokumenterer også omfanget av eventuell

⁵ Datatilsynets veileder "Bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy", punkt 2.

⁶ Tilsvarende er det slik at en arbeidstaker som beskattes for dekning av kostnader til privat bil av arbeidsgiver (såkalt firmabilordning) kan få redusert beregningsgrunnlaget hvis det kan dokumenteres omfattende yrkeskjøring. En elektronisk kjørebook vil også dokumentere dette. Oppgaven begrenser seg til å drøfte spørsmålet om sporing av yrkesbil – dvs hvor arbeidsgiver står som eier av bilen..

⁷ Skatteloven § 5-10 jf § 5-13 jf. FSFIN § 5-13-3,

privat kjøring med arbeidsgivers bil, slik at arbeidsgiver kan ta stilling til om kjøringen skal lønnsinnberettes.⁸

Kjørebøker som tidligere ble utfylt manuelt av den enkelte sjåfør/arbeidstaker kan nå erstattes med elektroniske varianter som bygger på sporingsinformasjon fra GPS-senderen tilkoblet bilen, slik at arbeidstakerne slipper den manuelle utfyllingen. GPS-senderen registrerer fortløpende automatisk alle strekninger bilen kjører og alle stopp som foretas, med tid og stedsangivelse. Opplysningene sendes til en database som kjøreboken utarbeides fra. Systemet fungerer slik at dersom det stoppes eller slås av, blir det logget opplysninger om bilens kilometerstand når senderen slås av og på, sammen med informasjon om at systemet har vært avslått. Den elektroniske kjøreboken gjør det mulig å ta ut rapporter som viser kjørerute og hvilke adresser som har vært besøkt på ulike tidspunkt, og hvor lenge bilen har oppholdt seg på de ulike adressene, samt tidspunkt og kjørelengde for perioder senderen har vært avslått. Også annen informasjon knyttet til kjøringen kan registreres, eksempelvis gjennomsnittshastighet, bensinforbruk, tomgangskjøring, akselerering, bremsing og fart i svinger og kraftige oppbremsninger.⁹

1.4 Avgrensninger

Opplysningene fra en elektronisk kjørebok vil også kunne benyttes til andre formål enn skattemessig dokumentasjon. For eksempel kan de danne grunnlag for registrering av arbeidstimer pr. oppdragsadresse til faktureringsformål, eller for å avdekke mislighold, ved mistanke om at arbeidstakeren befinner seg et annet sted en han/hun skulle etter arbeidsavtalen. Hvorvidt slike andre formål er lovlige etter personopplysningsloven blir ikke behandlet i denne oppgaven.

⁸ Følgende sies om kravet til kjørebokregistrering i Lignings ABC punkt 6.2: ”En slik kjørebok må fortløpende og daglig registrere bruken av bilen i yrket. Den må angi utgangspunktet for dagens kjøring, hvilket firma, byggeplass eller lignende som er besøkt, hvor kjøringen avsluttes og kjørelengden ifølge kilometertelleren. Det totale antall kilometer må minst hver måned avleses fra kilometertelleren og anføres i boken. Hvorvidt skattyteren vil nedtegne den private bruk er overlatt til ham selv. Kjøreboken kan kreves fremlagt.”

⁹ I følge informasjon fra en av leverandørenes nettside:

<http://www.sagasytem.no/Produkter/SAGAFI%C3%A5testyring/> den 17.3.2011

Lovpålagte fartsskrivere/ferdsskrivere som bygger på GPS sporingsteknologi, men er installert for å kontrollere at føreren av bilen overholder lovbestemmelsene om kjøre- og hviletid¹⁰ behandles ikke i denne oppgaven. Bruk av GPS til navigasjonsformål krever ikke at det behandles personopplysninger, og omfattes heller ikke av oppgaven.

Utgangspunktet for problemstillingen er behovet for dokumentasjon av bruk av arbeidsgivers bil til skattemessig formål. Oppgaven går likevel ikke nærmere inn på skattelovens regler om fordelsbeskatning ved bruk av arbeidsgiver bil.

Bruk av GPS sporingsutstyr på en arbeidsplass vil etter omstendighetene kunne være et kontrolltiltak som reguleres av Arbeidsmiljøloven kapittel 9, mens selve adgangen til å behandle personopplysningene følger av kontrolltiltaket reguleres av personopplysningsloven.¹¹ Oppgaven drøfter ikke den arbeidsrettslige regulering av adgangen til kontrolltiltak.¹² Imidlertid er det en nærhet i reglene som gir en klar overføringsverdi mellom de to regelsettene.

Personopplysningsloven inneholder bestemmelser om krav til lagring, informasjon om behandlingen og datakvalitet som må være oppfylt før behandlingen for at behandlingen skal være lovlig. Drøftingen i oppgaven gjelder vilkårene loven setter for behandlingen, og oppgaven tar ikke for seg disse øvrige grunnforutsetningene.¹³

Personopplysningsloven angir i § 11 bokstav b) – e), visse grunnkrav til behandling av personopplysninger som må være oppfylt i tillegg til de behandlingsvilkårene som er fastsatt i §§ 8 og 9. Det nærmere innhold i disse grunnkravene vil ikke bli drøftet i oppgaven, som har fokus på behandlingsvilkårene i § 11 a) jf § 8 og § 9. Det avgrenses også mot de særlige vilkår som gjelder for behandling av sensitive personopplysninger jf § 9, da dette ikke er aktuelt ut fra de aktuelle opplysningenes art.

I personopplysningsloven § 8 bokstav a) - f) er det listet opp en rekke forhold som kan være grunn for nødvendig behandling av personopplysninger. Det er klart at det er interesseavveiningen i bokstav f) som er den sentrale bestemmelsen som gjelder i

¹⁰ Vegtrafikkloven § 13, jf Forskrift om kjøre- og hviletid, vegtransport

¹¹ Arbeidsmiljøloven § 9-1 (2)

¹² Arbeidsmiljøloven kapittel 9, og ulovfestede rettsprinsipper – se Jakhelln 2006 kapittel 4.19 for en oversikt

¹³ For en fremstilling se Johansen, Kaspersen, Bergseng, 2001

arbeidsforhold, og oppgaven går derfor ikke nærmere inn på de andre vilkårene hvor behandling av personopplysninger kan være ”nødvendig”.

1.5 Den videre fremstilling.

I kapittel to gis en oversikt over de rettskilder som ansees relevante for oppgavens tema.

Kapittel tre redegjør for de mulig rettslige grunnlag for arbeidsgiverens behandling av personopplysninger innhentet ved sporing av en arbeidstakers bil med det formål å utarbeide en elektronisk kjørebok.

Kapittel fire gjør nærmere rede for hvilke vilkår og begrensninger som gjelder for adgangen til behandling etter personopplysningsloven § 8 f), og drøfter hvorvidt disse er oppfylt for behandling av sporingsinformasjon til den elektroniske kjøreboken. Dette kapitlet utgjør hoveddelen av oppgaven, og interesseavveiningen i kapittel 4.4 er sentral. Det redegjøres for forholdet mellom personopplysningsloven og tilsvarende lovregler i arbeidsmiljøloven i kapittel 4.1

I kapittel 5 følger noen korte rettssosiologiske betraktninger som knytter loven til den omverdenen den virker i.

2 Rettskildebildet

I dette kapitlet gjøres rede for de relevante rettskilder som benyttes i oppgaven og noen rettskildemessige særtrekk som gjelder personvernområdet.

2.1 Lover, forarbeider og etterarbeider

Det rettslige utgangspunkt er at enhver bruk av opplysninger som kan knyttes til en bestemt person og som helt eller delvis skjer ved bruk av elektroniske hjelpemidler, er et inngrep som krever en hjemmel.¹⁴ Den sentrale lovregulering er i *Lov om behandling av personopplysninger* av 14.04.2000 (Personopplysningsloven).

Personopplysningsloven bygger på EUs personverndirektiv,¹⁵ og avløste

¹⁴Personopplysningsloven § 3

¹⁵ Dir. 46/95 EF

personregisterloven av 9. juni 1978 nr 48 med en rekke nye regler, blant annet knyttet til vilkår for og krav til behandling av personopplysninger. Hensynet til den enkeltes selvbestemmelsesrett (autonomi) er et hovedprinsipp i personverndirektivet og personopplysningsloven. Det er en nær sammenheng mellom den enkeltes personopplysningsvern og den enkeltes personvern i videre (fysisk og psykologisk) forstand. Sporingsopplysninger fra GPS kan for eksempel si noe om hvor personen har vært. Ved å ha kontroll over hvordan opplysninger om en selv benyttes, settes den enkelte best mulig settes i stand til å verne om sitt privatliv.¹⁶ Dette forholdet reflekteres ved at loven legger generelt stor vekt på muligheten for individuelt samtykke som behandlingsgrunnlag for personopplysninger. Personopplysningsloven gjelder for alle områder av samfunnet og er ikke spesielt tilpasset forholdene i arbeidslivet. Unntak fra loven er gjort for rent private formål som for eksempel familiemessige gjøremål og fritidsaktiviteter.¹⁷ Enkelte unntak er også gjort av hensyn til ytringsfriheten.¹⁸ Ingen av unntakene er relevant her.

Personopplysningsloven er supplert av *forskrifter* av samme dato.¹⁹ Kapittel 9 i personopplysningsforskriften ble tilføyd med ikrafttredelse den 1. mars 2009. Kapitlet angir preseptoriske bestemmelser om vilkår for og prosedyrer ved en arbeidsgivers gjennom søk og innsyn i arbeidstakers personlige områder i e-postkasse og annet datakommunikasjonsutstyr.²⁰ Forskriften er i hovedsak en kodifisering av gjeldende praksis på området.²¹ Forskriften ansees ikke å være direkte relevant for innsamling av personopplysninger ved sporing av arbeidstakers bil, men kan være en rettskildefaktor til støtte for en bestemt tolkning.

Den arbeidsrettslige regulering og personopplysningslovens regler om behandling av personopplysninger vil ofte regulere ulike sider av det samme forhold.²²

¹⁶ Schartum, 2007 s 16.

Forholdet mellom formell og reell selvbestemmelsesrett problematiseres ikke i oppgaven.

¹⁷ Personopplysningsloven § 3, annet ledd, jf. Ot.prp.nr.92(1998-99) s.105

¹⁸ Personopplysningsloven § 7 gjør unntak for kunstneriske, litterære eller journalistiske formål

¹⁹ Forskrift om behandling av personopplysninger - FOR-2000-12-15-1265

²⁰ Personopplysningsforskriften § 9-1

²¹ Meld. St. 5 (2010–2011) kapittel 1.9.4

²² Forholdet mellom arbeidsrettslig og personvernrettslig regulering er nærmere omtalt i kapittel 4.1.1.

Rettskildemessig er det derfor av verdi å se regelverk, forarbeider og praksis fra arbeidsmiljøloven i sammenheng med personopplysningsloven når det gjelder spørsmål som om behandling av personopplysninger i arbeidslivet. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* av 2005 lovfestet blant annet en regulering av kontrolltiltak i arbeidslivet.

Forarbeidene til lover ansees generelt relevant i norsk rett. Det gjelder særlig for hva som er forutsatt i forarbeidene om formålet og meningen med lovteksten, og tolkningsanvisninger som gis. I oppgaven er forarbeidene til personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven brukt som rettskilder. De forarbeidene til personopplysningsloven som er benyttet i oppgaven er: *Ot. prp nr 92 (1998-99)*, *NOU 1997:19 Et bedre personvern*. Som loven selv, er forarbeidene generelle og behandler ikke forholdene i arbeidslivet spesielt. Det har skjedd en stor teknologisk utvikling siden forarbeidene til personopplysningsloven ble laget. Både personopplysningsloven og forarbeidene legger imidlertid vekt på å være teknologisk uavhengige. Prinsippene loven bygger på og uttalelsene i forarbeidene har derfor gyldighet også i dag.

Det har siden 2006 pågått et arbeid med *etterkontroll* av Personopplysningsloven. Arbeider derfra²³ er relevante som kilde til informasjon om hvordan loven fungerer i praksis, men har ikke rettskildemessig vekt, da de ikke har vært gjenstand for politisk behandling. Det samme gjelder for Personvernkommisjonens innstilling av 2009.²⁴ Kommisjonen sto fritt til å ta opp alle forhold som den mente var relevante for vurderingene av personvernet, men det lå utenfor mandatet å ta stilling til lovgivningsspørsmål.²⁵

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven som er benyttet er *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)* og *NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*.

I internasjonal lovgivning, som EU-direktivet og EMK, har forarbeider ingen relevans.

²³ Rapport 2006: Utredning av behov for endringer i personopplysningsloven , Høringsnotat fra Justisdepartementet , Høringsuttalelser

²⁴ NOU 2009:1 "Individ og integritet"

²⁵ NOU 2009:1 s.13

2.2 Rettspraksis, nemnds- og tilsynspraksis

Rettspraksis har stor vekt som rettskilde for utformingen av det ulovfestede personvern. Tilgangen på relevant *høyesterettspraksis* som er knyttet til oppgavens problemstilling, er imidlertid begrenset. De rettavgjørrelser som gjelder personvern i arbeidsforhold dreier seg om adgangen til bruk av personopplysninger som bevis i avskjeds- eller oppsigelsessaker. Høyesteretts uttalelser har betydning for å vurdere rettens vektleggingen av personverninteresser i forhold til arbeidsgivers behandlingsbehov.

Arbeidsretten har prejudisielt behandlet spørsmål om behandling av personopplysninger²⁶ og det beslektede spørsmål om adgang til kontrolltiltak i arbeidslivet.²⁷ *Arbeidsretten* er endelig spesialdomstol for arbeidsrettssaker. Dommer derfra har stor tyngde i tariffspørsmål, men personvernspørsmål ligger på siden av *Arbeidsrettens* område. En tolkning fra *Arbeidsretten* vil derfor ikke ha samme tyngde på personvernrettens område som en Høyesterettsdom. I saker som føres for *Arbeidsretten* ivaretas hensynet til kontradiksjon på en bedre måte enn det som skjer ved nemndsbehandling og i forvaltningspraksis, fordi *Twistelovens* prinsipper følges. En velbegrunnet dom fra *Arbeidsretten* vil derfor kunne ha større tyngde enn forvaltningspraksis og Personvernemndas avgjørelser.

Underrettsdommer har normalt liten vekt som rettskilder i norsk rett. På personvernfeltet kan likevel underrettsdommer ha betydning, siden det er få saker som påankes til Høyesterett. I oppgaven er det vist til underrettspraksis fra lagmannsretten for å vise hvordan personvern hensyn vektlegges i forhold til behandlingshensyn. Lagmannsrettsdommene trekker i samme retning, noe som gir dem økt vekt.

Både i personopplysningsloven og i dens forarbeider er Datatilsynets praksis og Personvernemndas avgjørelser tillagt stor vekt når det gjelder å utfylle de skjønsmessige bestemmelsene og lette anvendelsen av dem på de områdene som oppgaven gjelder.²⁸ *Personvernemnda* er et klageorgan for vedtak fattet av Datatilsynet.²⁹ Nemndas avgjørelser kan bringes inn for retten, men det har hittil ikke

²⁶ ARD 2008 s.16

²⁷ ARD 1978 s. 110

²⁸ Personopplysningsloven kapittel VIII, Ot.prp.nr.92 (1998-99) s 61, s.86 flg. s.109

²⁹ Personopplysningsloven § 43

skjedd. I praksis avgjør derfor Personvernemnda tolkningen av Personopplysningsloven med bindende virkning for partene. På grunn av det som er sagt i forarbeidene om nemndas oppgaver, og grunnet liten tilgang til rettspraksis på området, har Personvernemndas avgjørelser en større vekt som rettskilde enn det som ellers er vanlig for nemndavgjørelser.³⁰

Datatilsynet er tillagt tilsynsmyndighet og vedtakskompetanse etter

Personopplysningsloven, men ikke forskriftskompetanse. Høyesterett har lagt vekt på Datatilsynets uttalelser som en rettskilde i Rt.2002 s.1500 og Rt.2005 s.518.

Datatilsynet veileder i konkrete saker, og oppfordrer virksomheter til å la seg bistå av tilsynet i interessevurderingen. Det kan være vanskelig for en arbeidsgiver på egen hånd å veie sin egeninteresse opp mot arbeidstakernes personverninteresser, og det er grunn til å tro at tilsynets råd i stor grad blir fulgt. Datatilsynet har dermed stor innvirkning på hvordan loven praktiseres. Ved siden av enkeltavgjørelse og tilsyn, utgir Datatilsynet generelle veiledende retningslinjer. Generelle veiledninger har rettskildemessig mindre vekt enn tilsynsavgjørelse i konkrete saker, men er av betydning som kilde til informasjon om hva tilsynet generelt legger vekt på. I oppgaven er ”*Veileder for GPS kontroll av yrkesbiler*” som ble utgitt i 2010 benyttet som en kilde.

I oppgaven er det vist til *Lignings-ABC* angående innholdskravet for den elektroniske kjøreboken. *Lignings-ABC* er en håndbok som utgis av Skatteetaten og er relevant ved at den viser hva det legges vekt på i ligningspraksis. Høyesterett har tradisjonelt tillagt langvarig ligningspraksis stor vekt.³¹

2.3 Internasjonale rettskilder

Etter EØS-loven³² er Norge forpliktet til å ha en personvernregulering som er i samsvar med Personverndirektivet. Ved konflikt med norsk lov skal avtalen gis forrang.³³

³⁰ Sml. f.eks. Bankklagenemnda, Forsikringsklagenemnda, hvor saker i større grad blir ført videre i rettssystemet

³¹ Eckhoff, 2001 s. 234

³² Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (27.november 1992)

³³ EØS-loven § 2

Personverndirektivets artikkel 7 f) er den sentrale for oppgavens problemstilling. Bestemmelsen er gjengitt i personopplysningsloven § 8 f). Til EU-direktiver er det ikke tilgjengelig forarbeider. Direktivets ordlyd er derfor den sentrale tolkningsfaktor, sammen med avgjørelser fra EF-domstolen. Direktivet har en fortale som kan gi bidrag til tolkningen av artiklene, men som har mindre selvstendig rettskildemessig vekt.³⁴

Personverndirektivet har en dobbel målsetting. Det skal sikre retten til privatlivets fred i forbindelse med behandling av personopplysninger.³⁵ Det skal også i tråd med EØS-avtalens målsettinger, sikre flyt av personopplysninger mellom medlemsstatene ved å fjerne skranker mellom landene.³⁶ Det siste innebærer en harmoniseringsdimensjon som gjør at medlemsstatene ikke uten videre står fritt til å utvide rettighetene etter direktivet, noe som har betydning for hvordan direktivet tolkes. Personverndirektivet og EF-domstolens rettspraksis knyttet til direktivet er derfor en relevant rettskilde som har stor vekt.³⁷ Også rettspraksis fra andre EU-land kan være en rettskilde av samme grunn. Av hensyn til oppgavens omfang, behandles ikke inn på rettspraksis fra andre land.

EUs personverndirektiv forutsettes å overholde og fremme *Den Europeiske Menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 8* som fastslår grunnleggende personvernrettigheter³⁸. Menneskerettskonvensjonen gjelder også som norsk lov med forrang ved motstrid mot annen lovgivning, jf. Menneskerettsloven § 3. Det er staten som er ansvarssubjekt i konvensjonen, men konvensjonen er også gitt anvendelse i forholdet mellom offentlig arbeidsgiver og arbeidstaker.³⁹ I oppgaven benyttes dommer fra Menneskerettsdomstolen som tolkningsfaktor for å belyse arbeidstakerens rett til personvern på arbeidsplassen.

³⁴ NOU 1997:19 s. 38

³⁵ Dir.95/46 EF artikkel 1 punkt 1.

³⁶ Jr. Dir.95/46 EF fortalen punkt 1. EØS-loven § 1 jf. EØS avtalen artikkel 1

³⁷ EØS loven 1 jf EØS-avtalen art.6

³⁸ Dir.46/95 EF punkt 10 i fortalen. EF-domstolen C-465/00, 20.mai 2004 avsn.68, 69.

EMK artikkel 8 nr 1: "Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence."

³⁹ Niemietz mot Tyskland (dom 1992-12-16, EMD-1988-13710)

2.4 Kollektive avtaler og bransjeviser normer

Tilleggsavtale V til Hovedavtalen LO/NHO har bestemmelser som regulerer kontrolltiltak i bedriftene, som kan ha betydning for adgangen til behandling av personopplysninger. Avtalen er i samsvar med annen tilsvarende avtalerettslig regulering i arbeidsforhold.⁴⁰ Legaldefinisjonen av samtykke som er fastsatt i personopplysningsloven og personverndirektivet gir lite spillerom for kollektiv regulering som grunnlag for behandling av personopplysninger.⁴¹ Tariffavtaler og bransjenormer har derfor liten relevans som rettkilde på området i dag. I oppgaven er bestemmelsene i tilleggssavtale V nevnt som eksempel på hva som kan være en berettiget behandlingsinteresse.

2.5 Ulovfestet rett, personvernprinsipper og interessedetori

Personvern er et ideal, og personverninteressen må avveies mot andre interesser. Teori og prinsipielle betraktninger har vært viktige bidrag i å systematisere de ulike reelle hensyn som gjør seg gjeldende i interesseavveiningen. *Personvernprinsippene* - utviklet av europeiske arbeidsgrupper og komiteer – er generelle normer som ligger til grunn for EUs personverndirektiv og gjenspeiler den rettslige reguleringen som gjelder.⁴² De fungerer både som retningslinjer for skjønnsmessige avveininger og påvirker utforming av lovgivning.⁴³ *Interessedetorien* eller interessemodellen utviklet ved Universitetet i Oslo, gir en oversikt over de ulike personverninteressene.⁴⁴ Ved å konkretisere de ulike interessene, til krav som må oppfylles for å ivareta interessen, operasjonaliseres personvernbegrepet til hjelp for tanken når en skal veie personvernhensyn opp mot andre hensyn som gjelder i den konkrete situasjonen. Interessene er ikke vektet eller prioritert, og gjelder side om side. Oppgaven gir ingen helhetlig fremstilling av personvernprinsipper og interessedetori, men søker å trekke på relevante deler i forbindelse med konkrete interesseavveininger som må foretas. I forhold til oppgavens tema er særlig følgende fire interesser av betydning:

⁴⁰ Hovedavtalen HSH

⁴¹ Personopplysningsloven § 2 nr 7

⁴² Schartum, 2007 s 25. Bygrave, Schartum 2010 s 100 flg

⁴³ Bygrave Schartum 2010 s .100 flg.

⁴⁴ Ibid. s 41 flg.

Interessen i å bestemme over tilgangen til opplysninger om egen person, som gjelder individets rett til i størst mulig grad å bestemme over hvilke opplysninger han skal gi fra seg om seg selv. *Interessen i innsyn og kunnskap* som dreier seg om individets rett til å få informasjon og begrunnelse for innsamling og behandling av personopplysninger.

Interessen i kvalitet, som er retten til at opplysningene som samles inn skal være riktige, fullstendig og relevante i forhold til formålet, samt at de håndteres på en kvalitativt god måte. *Interessen i forholdsmessig kontroll* som betyr å unngå overdreven kontroll og uhjemlet maktbruk. Interessteorien var et sentralt grunnlag for Personvernkommisjonens fremstilling av personvern i *NOU 2009:1 Individ og integritet*. Personvernkommisjonen fremhevet i sin utredning fem grunnleggende retningslinjer som de mente bør gjelde for overvåking på arbeidsplassen.⁴⁵

Til slutt må det trekkes frem at både Personopplysningsloven og Arbeidsmiljøloven bygger på *saklighets- og forholdsmessighetsprinsipper* som er utviklet gjennom rettspraksis. Prinsippet fremheves i noen av lovbestemmelsene⁴⁶, men får anvendelse generelt i forhold til alle de aktuelle bestemmelser.⁴⁷

3 Vilkår for behandling av sporingsopplysninger

I dette kapitlet gjennomgås de ulike *rettslige grunnlag* (behandlingsgrunner) som kan være aktuelle for behandling av personopplysninger i den elektroniske kjøreboken.

Det rettslige utgangspunkt er at personopplysningsloven regulerer adgangen til å behandle all informasjon som er personopplysninger som helt eller delvis skjer ved hjelp av elektroniske hjelpemidler.⁴⁸ Med personopplysninger menes: ”opplysninger eller vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson”.⁴⁹ En elektronisk kjørebok

⁴⁵ NOU 2009:1 s. 156, 1.spalte

⁴⁶ Arbeidsmiljøloven § 9-1 og Personopplysningsloven § 8 f)

⁴⁷ Jakhelln, 2006, s. 403

⁴⁸ Personopplysningsloven § 3 a)

⁴⁹ Personopplysningsloven § 3 jf § 2 nr 1

utformes ved at det sendes sporingsinformasjon⁵⁰ fra GPS-enheten på en bil til en database. Opplysningene lagres og behandles i et register som utgjør den aktuelle kjøreboken. Sporingsopplysningene fra bilen kan henføres til en enkeltperson ved at de i databasen er knyttet til en bestemt arbeidstakers tjenestebil. Dermed er behandlingen av opplysningene underlagt personopplysningslovens regulering.

Det har ingen betydning for lovligheten at opplysningene samles inn ved at det innhentes elektroniske spor i motsetning til at for eksempel arbeidstakeren selv rapporterer opplysningene. Personopplysningsloven er teknologinøytral og vilkårene gjelder uavhengig av hvilken innsamlingsmetode som benyttes.⁵¹

3.1 Krav om gyldig behandlingsgrunn

For at det overhodet skal være lov til å behandle personopplysninger, krever loven at det foreligger et rettslig grunnlag for behandlingen. Personopplysningsloven § 11 jf § 8 regulerer uttømmende hva som er gyldige rettslige grunnlag.

Personopplysningsloven § 8 oppstiller tre alternative grunnlag for lovlig behandling av personopplysninger: samtykke fra den berørte⁵², hjemmel i lov⁵³ eller at behandling er nødvendig for nærmere angitte formål.⁵⁴ Etter lovens ordlyd synes grunnene likestilte, men det fremgår av lovens forarbeider at samtykke er ment å være det primære behandlingsgrunnlag.⁵⁵ Dette er i tråd med at lovens formål er å beskytte den enkelte mot krenkelser.⁵⁶ Jeg har ikke funnet at spørsmål om behandlingsgrunnlag har vært behandlet for domstolene. I Personvernemndas praksis legges det til grunn at

⁵⁰ Hva som er sporingsinformasjon: se kapittel 1.3.

⁵¹ Sml. Personvernkommisjonen som derimot mener at teknologien ikke er uten betydning i personvernsammenheng, NOU 2009:1, kapittel 15.3

⁵² Personopplysningsloven bruker begrepet ”den registrerte” jf § 2 punkt 6). Oppgaven veksler mellom å bruke uttrykket ”arbeidstaker” og ”den registrerte”.

⁵³ Forskrift i medhold av lov kommer inn under lovsbegrepet.

⁵⁴ Tilleggsvilkår for å behandles sensitive personopplysninger i personopplysningsloven § 9 jf § 2 nr.8. Oppgaven er avgrenset til hovedvilkårene, som også har relevans for anvendelsen av § 9. jf, Bygrave Schartum 2010 s. 161

⁵⁵ Ot.prp. 92 (1998-99) s.108: ”Behandling av personopplysninger bør i størst mulig utstrekning baseres på samtykke fra den registrerte, selv om det også kan hjemles i de grunnlagene som oppstilles i bokstavene a-f.”

⁵⁶ Personopplysningsloven § 1

samtykke er det primære grunnlag for å behandle personopplysninger. Den sentrale avgjørelsen er PVN-2004-1, hvor nemnda konkluderte med at det må foreligge en begrunnelse for å fravike samtykke som behandlingsgrunn. Begrunnelsen må være ut fra de personvernmessige konsekvenser i den konkrete sak. Økonomiske og praktiske forhold er ikke tilstrekkelig begrunnelse alene, selv om de kan være relevante. PVN-2004-1 er fulgt opp i senere nemndsavgjørelser.⁵⁷

Personopplysningsloven § 2 nr.7 krever at et gyldig samtykke må være informert, uttrykkelig og frivillig. Kravet til informasjon og uttrykkelighet innebærer at arbeidsgiver må informere arbeidstaker om konsekvensene av behandlingen og utelukker samtykke ved passivitet eller konkludent adferd. Kravet til frivillighet innebærer totalt fravær av tvang fra noen side.⁵⁸ I dette ligger at den registrerte når som helst kan trekke tilbake sitt samtykke, og at behandlingen da må opphøre.

I arbeidsforhold fremstår samtykke som vanskelig på grunn av mangel på reell handlefrihet på arbeidstakerens side. Det råder et makt- og avhengighetsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som er preget av ulikhet mellom partene. Muligheten er stor for at arbeidsgivers styringsrett over arbeidstakeren og arbeidstakerens lojalitetsplikt og lønnsmessige avhengighet til arbeidsgiver vil gjøre det vanskelig å oppnå en reell valgfrihet hos arbeidstakersiden.⁵⁹ Dette var også Personvernnemndas synspunkt i Securitas-saken i 2005.⁶⁰ Et spørsmål i saken var om Securitas kunne innføre rusmiddeltesting av sine ansatte basert på frivillig samtykke. Nemnda konkluderte med at samtykke ikke vil være en tilfredsstillende behandlingsgrunn i arbeidsforhold, unntatt i spesielle tilfelle.⁶¹

Det samme synspunkt er fremholdt av EUs ”artikkel 29 gruppe”⁶² om den tilsvarende bestemmelse i EUs personverndirektiv.⁶³ Gruppens vurdering er at muligheten til

⁵⁷ PVN-2005-6, PVN-2006-7, PVN-2006-10

⁵⁸ Ot.prp. nr.92(1998-1999) s.103-104

⁵⁹ PVN-2005-6, PVN 2006-10

⁶⁰ PVN-2005-6

⁶¹ PVN-2005-6 punkt 6.2.2. Et spesielt tilfelle: PVN-2006-10

⁶² Article 29 Working Party er etablert på grunnlag av artikkel 29 i personverndirektivet som en uavhengig rådgivende gruppe sammensatt av representanter fra personvernmyndighetene i medlemslandene. Gruppen gir rådgivende uttalelser i personvernsspørsmål.

frivillig samtykke innenfor rammen av et arbeidsforhold er så begrenset at samtykke ikke er det prioriterte behandlingsgrunnlag men snarere "...a fall back position if no other Article 7 criteria or Article 8 exception is applicable."⁶⁴

Samtykke inngår heller ikke blant de gyldige vilkår for arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post m.v. etter den nyere personopplysningsforskriften kapittel 9, noe som taler for at samtykke har liten plass som behandlingsvilkår i arbeidslivet, og at dette kan gjelde også på andre områder enn for innsyn i e-post m.v. Forskriften er preseptorisk og uttømmende.

En konklusjon må bli at samtykke i utgangspunktet ikke kan danne et selvstendig behandlingsgrunnlag for personopplysninger som innsamles ved sporing av tjenestebil i et arbeidsforhold.

Hjemmel i lov er et annet mulig behandlingsgrunnlag som stilles opp i personopplysningsloven § 8, men som heller ikke er en mulig behandlingsgrunn for sporingsopplysninger til den elektroniske kjøreboken. Det er ikke lovpålagt å føre en kjørebok som dokumentasjon for bruk av en tjenestebil, selv om det mange anser det som hensiktsmessig.⁶⁵

Det kan for fullstendighetens skyld nevnes at personopplysningsloven i § 8 litra a) – e) lister opp en rekke nødvendighetsvilkår som behandlingsgrunnlag for personopplysninger. Disse er: å oppfylle en avtale eller rettslig forpliktelse, å ivareta den registrertes vitale interesser, å utføre oppgaver av allmenn interesse, utøvelse av offentlig myndighet.

Det kan reises spørsmål om behandling av sporingsopplysninger knyttet til en arbeidstaker kunne begrunnes i bestemmelsen alternativ a): at det er nødvendig for å oppfylle en avtale, gitt at det var tatt forutsetninger om dette i arbeidsavtalen. Det samtykkeelementet som ligger i selve avtaleinngåelsen og arbeidstakerens aksept av vilkårene, gjør at dette er problematisk som et rettslig grunnlag. Forarbeidene gir

⁶³ Dir 95/46 EF art.7

⁶⁴ Opinion 8/2001 kapittel 10.

⁶⁵ Vegtrafikkloven stiller sikkerhetsmessige krav til registrering se note 10

uttrykk for at bestemmelsen i bokstav f) har en generell form som gjør at den delvis vil kunne overlappe vilkårene i bokstav a) til e).⁶⁶

I teori og praksis er det enighet om at den sentrale hjemmel for behandling av personopplysninger i arbeidsforhold er med støtte i en interesseavveining etter personopplysningsloven § 8 f).⁶⁷ Dette er lagt til grunn i Personvernemndas avgjørelse i Securitas-saken og i senere saker.⁶⁸ Dersom kravene til reell frivillighet er oppfylt, skal samtykke være det primære behandlingsgrunnlag også i arbeidslivet, men dette er sjelden tilfelle.⁶⁹ For at opplysningene fra GPS-sporingen av bilen lovlig skal brukes i en elektronisk kjørebook, må vilkårene i personopplysningsloven § 8 f) være oppfylt.

4 Behandlingsgrunnen: Personopplysningsloven § 8 f

I dette kapitlet redegjøres det nærmere for vilkår og begrensninger som gjelder for adgangen til behandling etter personopplysningsloven § 8 f). Det drøftes hvorvidt vilkårene er oppfylt for behandling av sporingsinformasjon til den elektroniske kjørebooken. Forholdet mellom vilkåret i personopplysningsloven § 8 f) og den tilsvarende lovregel i arbeidsmiljøloven behandles i underkapittel 4.1.

Etter personopplysningsloven § 8 f) kan behandling av personopplysninger skje når behandlingen er nødvendig for ” at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.”. I lovteksten oppstilles et krav til behandlingens *saklighet* ved at den må vareta en ”berettiget interesse” og et krav om *proporsjonalitet* ved at behandlingsinteressen må overstige personverninteressen for at behandlingen skal være lovlig.

⁶⁶ Ot.prp.nr. 92(1998-99) s. 109

⁶⁷ Bing, 2006

⁶⁸ PVN-2005-06, PVN-2006-7, PVN-2006-10

Samtykke i form av kollektive avtaler mellom arbeidslivet parter blir imidlertid vektlagt som moment i interessevurderingen etter § 8 f. Se kapittel 4.4.5

⁶⁹ PVN-2006-10

Av lovforarbeidene fremgår at det er den samlede interesseavveiningen som er det sentrale ved bestemmelsen. I merknaden til bestemmelsen i Ot.prp.nr. 92 (1998-99) i kapittel 16 står det: ”Om behandlingen er tillatt eller ikke, avhenger av en avveining av den behandlingsansvarliges interesser i å gjennomføre behandlingen mot den registrertes personverninteresse i at behandlingen ikke gjennomføres.”

En tilsvarende interesseavveining som den som gjelder i § 8 f) kan også utledes fra ulovfestede personvernprinsipper⁷⁰ og ligger til grunn for vurderingen av hva som er rettmessig inngrep i retten til privatliv etter EMK artikkel 8, 2.ledd. Proporsjonalitet og saklighet er også fremhevet som viktige personvernrettslige behandlingsprinsipper.⁷¹

Vilkårene om at *behandlingsinteressen må være berettiget og behandlingen nødvendig* for å ivareta denne interessen, fremstår som et utgangspunkt for interesseavveiningen, og som en yttergrense for den lovlige behandlingen.

I kapittel 4.2 og 4.3. drøftes om behandlingen av personopplysninger med formål å utforme en elektronisk kjørebok, er *nødvendig* for å ivareta en *berettiget interesse*. Avveiningen av den berettigede interesse i forhold til arbeidstakerens rett til personvern foretas i kapittel 4.4. flg. Kravene til saklighet, nødvendighet og proporsjonalitet er sentrale elementer i interesseavveiningen.⁷² Avveiningen har mye til felles med det saklighets- og proporsjonalitetskrav som gjelder i arbeidslivet, blant annet for retten til å innføre et kontrolltiltak.⁷³ Innledningsvis, i kapittel 4.1, behandles derfor hvordan forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven eventuelt påvirker vurderingen av lovligheten av å behandle personopplysninger.

⁷⁰ Rt. 1952 s. 1217 (To mistenkelige personer) I dommen ble det for første gang slått fast at det i norsk rett finnes et alminnelig rettsvern for personligheten. For å avgjøre om inngrepet var rettsstridig, ble det foretatt en avveining av virkningene for ankemotparten mot filmselskapets ”berettiget[e] behov for... kunstnerisk frihet.” altså en saklighets- og proporsjonalitetsvurdering,

⁷¹ NOU 2009:1 s. 156. Bygrave,,Schartum 2011 s.101 og 104

⁷² Jørstad, 2004 s. 54

⁷³ Saklighets- og forholdsmessighetskrav gjelder også ved andre inngripende tiltak, for eksempel oppsigelse fra arbeidsgivers side . Jakhelln s.61

4.1 Forholdet mellom behandlingsvilkår etter personopplysningsloven § 8 f) og vilkår for kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).

Når en arbeidsgiver monterer GPS sporingsutstyr på en tjenestebil disponert av arbeidstakere, vil det etter forholdene kunne være et kontrolltiltak. Kontrolltiltaket må ikke stride mot arbeidsmiljølovens bestemmelser som regulerer dette.⁷⁴ Det er mange kontrolltiltak som ikke fører til at det behandles personopplysninger. Et eksempel er tilgangskontroll hvor adgangskortet kun fungerer som nøkkel, og ikke registrerer opplysninger som kan knyttes til en bestemt arbeidstaker. Hvis kontrolltiltaket leder til behandling av personopplysninger, eksempelvis elektronisk kjørebok, må behandlingen ikke stride mot personopplysningslovens krav.⁷⁵

Det saklighets- og proporsjonalitetskrav som det i personopplysningsloven § 8f) gjenfinnes også i arbeidsretten. Det er utviklet generelle rettsprinsipper gjennom rettspraksis og tariffavtaler, som begrenser arbeidsgivers styringsrett ved å kreve at tiltak som virker inngripende på arbeidstakeren skal ha saklig grunn i virksomhetsforholdene og være proporsjonal.⁷⁶ Prinsippet ble nedfelt i de vilkår for lovlig kontrolltiltak i arbeidslivet som kom inn i arbeidsmiljøloven i 2005.⁷⁷ Arbeidsmiljøloven og dens forarbeider skiller mellom *adgangen til å iverksette kontrolltiltak*, som reguleres av arbeidsmiljøloven, og *adgangen til å behandle personopplysninger* som fremkommer som et resultat av kontrollen, som reguleres av personopplysningsloven, jf arbeidsmiljøloven § 9-1 (2).⁷⁸ Det er likevel vanskelig å finne eksempler på at et kontrolltiltak er lovlig, mens behandlingen av personopplysninger som følger av kontrolltiltaket ikke er lovlig.⁷⁹ Det er en uttalt

⁷⁴ Arbeidsmiljøloven kapittel 9

⁷⁵ Arbeidsmiljøloven § 9-1 (2). Det samme følger av personopplysningsloven § 3. Henvisningen i arbeidsmiljøloven er pedagogisk, men uten selvstendig betydning,

⁷⁶ Rt. 2000 s.1602(Nøkk) og Rt. 2001 s.418(Kårstø) er de sentrale dommer. Et eksempel fra tariffavtalefeltet er LO/NHO Tilleggsavtale V punkt 1 som knytter adgangen til kontrolltiltak til en saklighets- og forholdsmessighetsvurdering,

⁷⁷ Arbeidsmiljøloven § 9-1

⁷⁸ Ot.prp.nr.49(2004-2005), s. 139-40, NOU 2005:4 punkt 17.5.5.4

⁷⁹ Det har ikke lyktes meg å finne noen klare eksempler på dette, hverken fra litteraturen eller ved direkte forespørsel til Datatilsynet. Det kan likevel ikke utelukkes at slike tilfeller kan forekomme.

forutsetning i arbeidsmiljølovens forarbeider,⁸⁰ og er også lagt til grunn av Personvernemnda⁸¹, at vurderingen i de to lovene er sammenfallende. Personvernemndas avgjørelse PVN-2005-6 gjaldt rusmiddeltesting av arbeidstakere, noe som involverer både kontrolltiltak (selve prøvetakingen) og påfølgende behandling av personopplysninger (analysere prøven). Nemnda viste til forarbeidene til arbeidsmiljøloven⁸² s.146 som antar at det langt på vei er sammenfall mellom de arbeidsrettslige prinsipper og de ”personvernnormer som personopplysningsloven bygger på”. Det samme er fremholdt av Stefan Jørstad i ”Arbeidsgiveres adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte”.⁸³ Det er en nær sammenheng mellom problemstillingene, og det ville gi liten sammenheng i lovverket dersom vilkårene i de to lovene var ulike.

Konklusjonen er at interesseavveiningen etter personopplysningsloven § 8f) og den som gjelder kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 er sammenfallende. En følge av at vurderingene er sammenfallende, er at arbeidsrettslig praksis vil være en relevant kilde i vurderingen av hva som er berettiget interesse som gir grunn til å sette til side arbeidstakerens personvern etter personopplysningsloven § 8 f) i arbeidsforhold.

4.2 Behandlingen må vareta en berettiget interesse

Personopplysningsloven § 8 f) stiller krav om at behandling av opplysninger i den elektroniske kjørebogen må være nødvendig for å ivareta en *berettiget interesse*. Etter ordlyden vil dette være behov som er legitime i forhold til den virksomheten som drives. Vilåret er ikke begrenset til å gjelde den behandlingsansvarlige arbeidsgiver. Også tredjeperson kan ha en berettiget interesse.⁸⁴ I tillegg til arbeidsgiver kan også arbeidstakeren selv, likningsmyndigheter og eventuelt revisor tenkes å ha en interesse i å få dokumentasjon som ligger i kjørebogen.

⁸⁰ Ot.prp.nr .49 (2004-2005) s.145

⁸¹ PVN-2005-6

⁸² Ot.prp.nr .49 (2004-2005)

⁸³ Jørstad, 2004, side 75.

⁸⁴ Formuleringen i § 8 f) er ”at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse.”

Kravet om berettiget interesse gjelder på behandlingstidspunktet. Dersom arbeidsgivers interesse i å føre elektronisk kjørebok opphører, for eksempel fordi ligningsmyndighetens krav til dokumentasjon endres, skal behandlingen opphøre. Det er et grunnkrav til behandlingen jf. personopplysningsloven § 11 e) at opplysningene ikke lagres lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen.

Hva som kan tenkes å være et saklig behandlingsformål i arbeidsforhold etter bestemmelsen i § 8 f), gir forarbeidene ingen eksempler på. I rettspraksis er det lagt til grunn at det er sammenfall mellom kravet til berettiget interesse i personopplysningsloven § 8 f), lovens saklighetskrav i 11 b) og det arbeidsrettslige kravet til saklig interesse. En arbeidsrettsdom i 2008 la dette til grunn ved vurderingen av om arbeidstakerorganisasjonene hadde berettiget interesse i innsyn i lønnsopplysninger.⁸⁵ Også Personvernemnda har lagt til grunn at vilkåret om berettiget interesse i § 8 f) faller sammen med saklighetskravet i § 11 og det tilsvarende saklighetskrav som finnes i arbeidsrettslige prinsipper om ”saklig grunn i virksomhetens forhold”.⁸⁶

Loven forutsetter at arbeidsgiveren selv skal vurdere om hans interesse er berettiget. Vurderingen kan overprøves av Datatilsynet og Personvernemnda.⁸⁷ Det er tvilsomt om en arbeidsgiver vil motsette seg tilsynets eller nemndas vurdering av hva som er hans/hennes berettigede interesse i et tvilsspørsmål. Konsekvensen er at det i realiteten er tilsynet og nemnda som legger det nærmere innhold i begrepet. I praksis legges til grunn at vilkåret er et alminnelig saklighetskrav, som utelukker at arbeidsgiverens personlige interesse i å følge med på hva en arbeidstaker foretar seg, kan være en berettiget interesse, men for øvrig er en temmelig vid angivelse av hva interessen skal inneholde.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven går nærmere inn på saklighetskravet ved kontrolltiltak.⁸⁸ Departementet peker på at en lang rekke forhold kan oppfylle kravet til saklig grunn. I tillegg til kravet om at formålet må være saklig i forhold til

⁸⁵ ARD.2008 s.16 avsnitt 62

⁸⁶ PVN-2005-6 punkt 6.2.3. med henvisning til Ot. prop. Nr 49 (2004-05) punkt 12.6.2.

⁸⁷ Personopplysningsloven § 43 jf § 42 fjerde ledd

⁸⁸ Ot.prp.nr .49 (2004-2005) kap. 12.6.2

virksomhetens drift, inneholder det et krav om saklighet i forhold til den enkelte ansatte, og krav om at tiltaket er saklig så lenge tiltaket varer.⁸⁹ Høyesterett har uttalt om innholdet i det arbeidsrettslige kravet til saklig grunn at dette er en rettslig standard, og at innholdet i begrepet må tolkes dynamisk.⁹⁰ Det innebærer at i vurderingen av hva som er saklig, må det tas hensyn til nye elektroniske verktøy og behandlingsmetoder som følger av samfunnsutviklingen, slik som GPS sporing og elektronisk utformet kjørebook er et eksempel på. I den tariffmessige reguleringen av kontrolltiltak, som kan lede til behandling av personopplysninger, pekes det på teknologiske, økonomiske og organisatoriske forhold ”i bedriften” som mulige saklige grunnlag for kontrolltiltak.⁹¹

Konklusjonen er at vilkåret om berettiget interesse i å behandle personopplysninger i personopplysningsloven § 8 f) er vidt, men knyttet til virksomhetens interesser. Kravet faller sammen med grunnkravet i personopplysningsloven § 11 annet ledd, bokstav b). I arbeidsforhold faller vilkåret i det alt vesentlige sammen med det arbeidsrettslige saklighetskrav

4.2.1 Virksomhetens berettigete interesse i den elektroniske kjørebooken

Spørsmålet er så om arbeidsgiverens interesse i den elektroniske kjørebook har en så rimelig og saklig tilknytning til virksomheten at den er berettiget, jf. personopplysningsloven § 8 f). En elektronisk kjørebook ligger utenfor det som er virksomhetens kjerneområde, med mindre virksomheten er en programutviklings- eller salgsvirksomhet for nettopp slike kjørebooker. Opplysningene er likevel relevante for virksomheten, ved at arbeidsgiveren plikter å innberette lønnsopplysninger og betale arbeidsgiveravgift for den del av kjøringen som ikke er knyttet til arbeidet slik det er omtalt i kapittel 1.3. Arbeidsgiveren har derfor et administrativt behov for å få dokumentert opplysninger om kjørte distanser i virksomhetens tjeneste og til private formål. Et slikt behov er knyttet til virksomhetens forhold og har en rimelig sammenheng med virksomheten, selv om det ikke er direkte henførbart til virksomhetens daglige drift.

⁸⁹ l.c.

⁹⁰ Rt. 2001 s. 418

⁹¹ Tilleggsavtale V Avtale om kontrolltiltak i bedriften punkt 1 jf punkt 5

En arbeidsgivers berettigede interesse er normalt begrenset til opplysninger om arbeidsforholdet. Den berettigede interesse i kjøreboken, er knyttet til det *antall kilometer* som er kjørt i privat hensikt, og opplysninger om dette kan utledes fra den totale kjørelengde fratrasket antall kilometer som er kjørt i arbeidet. Det er avgjørende at det avgrenses mot arbeidstakerens fritid. Spøringsopplysninger som gir informasjon om hvor bilen, og indirekte arbeidstakeren, har befunnet utenom arbeidstiden, faller utenfor den lovlige behandlingsadgang dersom bilen er tillatt benyttet utenfor arbeidstid. Det samme forhold gjelder også for arbeidstakers rett til privatliv i løpet av arbeidsdagen, for eksempel for ubetalte pauser arbeidstakeren måtte ha i løpet av arbeidsdagen, og for eventuelle legitime private gjøremål som foretas i løpet av arbeidsdagen.⁹²

Konklusjonen er at arbeidsgivers berettigede interesse i å behandle personopplysninger til den elektroniske kjøreboken, er knyttet til spøringsopplysninger fra kjøring som er utført i arbeidstiden, samt opplysninger om lengden bilen har kjørt utenfor arbeidsforholdet.

4.2.2 Tredjeparts berettigete interesse i den elektroniske kjøreboken

Loven utelukker ikke at det er en annen persons berettigede interesse enn arbeidsgiverens som varetas. Forarbeidene likestiller ”tredjeperson som får utlevert opplysningene til seg” med den behandlingsansvarlige.⁹³ Formålet med den elektroniske kjøreboken er ved siden av arbeidsgivers og arbeidstakers interesse i å dokumentere skattemessige forhold, også å vareta ligningsmyndighetenes interesse i å få tilgang til slik dokumentasjon. Ligningsmyndighetene representerer da en berettiget tredjeparts interesse.

4.2.3 Berettigelse i forhold til den enkelte arbeidstakeren

Det arbeidsrettslige saklighetskravet omfatter også et krav om at interessen må være berettiget i forhold til den enkelte arbeidstaker som personopplysningene kan knyttes til.⁹⁴ Dokumentasjonsbehovet som skal dekkes av kjøreboken, er knyttet til

⁹² Poenget behandles nærmere under interessevurderingen.

⁹³ Ot.prp.nr .92 (1998-1999) s.109

⁹⁴ Ot.p.nr.98(2004-2005) kap.12.3.3..

arbeidstakers bruk av tjenestebil. Det innebærer at for arbeidstakere som benytter sin private bil i arbeidet (også hvis kostnadene ved bruken dekkes av virksomheten), vil arbeidsgiver neppe ha en berettiget interesse for å føre elektronisk kjørebok. For en arbeidstaker som utfører sitt daglige arbeid i virksomhetens lokaler, og bare benytter arbeidsgivers bil helt sporadisk, eksempelvis låner arbeidsgivers bil til å flytte sitt innbo, er det også tvilsomt om interessen er berettiget.⁹⁵ Dersom virksomheten har en bil som disponeres av flere forskjellige arbeidstakere, kan arbeidsgiver ha en berettiget interesse i å dokumentere bruken, ved at kjøreopplysninger registres og knyttes til hver sjåfør. Utgangspunktet er at sakligheten må vurderes individuelt for hver enkelt arbeidstaker.⁹⁶ Hvis virksomheten har en ensartet gruppe av ansatte med likeartede arbeidsoppgaver og arbeidsforhold, kan sakligheten likevel vurderes i forhold til gruppen som helhet.⁹⁷

Saklighetskravet omfatter også et krav om å unngå usaklig forskjellsbehandling. Hvis ingen av rørleggerne i bedriften som jobber ute hos kundene, benytter sporing av opplysninger til elektronisk kjørebok, kan ikke arbeidsgiver pålegge en enkelt blant rørleggerne å bruke slik sporing uten at det foreligger en saklig grunn til at bare hun/han omfattes.⁹⁸

Konklusjonen er at arbeidsgiver må ha en saklig interesse i å kunne dokumentere kjørelengde i arbeidsforholdet for hver og en av de arbeidstakerne som opplysningene i den elektroniske kjøreboken kan knyttes til. Likeartede grupper av arbeidstakere kan likevel vurderes samlet.

4.3 Behandlingen må være nødvendig for å ivareta interessen

Det er ikke nok at den elektroniske kjøreboken ivaretar en berettiget interesse hos arbeidsgiveren. Loven setter også vilkår om at det må være nødvendig at

⁹⁵ Slik sporadisk bruk utløser ikke fordelsbeskatning jf. FSFIN § 5-13-2 (1).

⁹⁶ Ot.p.nr.98(2004-2005) kap.12.3.3., PVN-2005-6 punkt 6.2.3.

⁹⁷ Jakhelln, Aune, 2006 s. 395

⁹⁸ Se ARD 1978 s. 110. Saken gjaldt iverksetting av et kontrolltiltak, men er relevant for spørsmålet om behandling av personopplysninger

personopplysningene behandles for at interessen skal ivaretas. I dette kravet ligger som et minimum, et absolutt krav om at behandlingen må være *egnet* til å realisere formålet. Derneft er det et krav om at behandlingen må være *nødvendig for å ivareta* formålet. Deri ligger det et krav til *hvilke opplysninger som kan behandles*.

Formålet med en kjørebok er å dokumentere hvorvidt bilen brukes eller ikke brukes privat i et omfang som utløser fordelsbeskatning for arbeidstakeren. At en elektronisk kjørebok er egnet til å realisere dette formålet, følger blant annet av at likningsmyndighetene vektlegger en kjørebok som dokumentasjon.

Det neste spørsmålet er hvilken behandling som er *nødvendig for å ivareta* formålet. Effektivitetshensyn gjør at mange arbeidsgivere vil ønske å gå over fra den mindre inngripende manuelt utfylte kjøreboken, til den elektroniske versjonen som innebærer fortløpende behandling av personopplysninger. Et viktig spørsmål blir da hvor strengt nødvendighetskriteriet skal forstås. Er det ensbetydende med ”uunnværlig”, eller teller effektivitetsbetraktninger inn? Ut fra forarbeider og praksis ser det ut til at utgangspunktet for nødvendighetsvurderingen er et relativt strengt kvalifikasjonskrav, men at det foretas en proporsjonalitetsvurdering som tar hensyn til hvor inngripende tiltaket er for arbeidstakerens personvern. Effektivitetshensyn kan ha fått en større selvstendig betydning i lys av EF-domstolens avgjørelse i Hübersonen.⁹⁹

4.3.1 Utgangspunkt for nødvendighetsvurderingen: kan behandlingen unngås?

Spørsmålet om hensynet til effektivitet har betydning for om behandlingen av personopplysninger er nødvendig, er ikke besvart i forarbeidene. Forarbeidene legger stor vekt på at Datatilsynets praksis skal utforme reglene over tid.¹⁰⁰ Det kan være en vanskelig oppgave for Datatilsynet å etterprøve virksomhetenes egen vurdering av hvilke tiltak som er ”nødvendig” for å ivareta virksomhetens legitime interesser. En illustrasjon av Datatilsynets praksis – som imidlertid ikke gjelder arbeidsforhold - finner vi i Personvernnefnndas avgjørelse i PVN-2005-9. Saken gjaldt adgang til

⁹⁹Sak C-524/06, Hüber mot Tyskland, European Court Reports 2008 s. I-09705.

¹⁰⁰Ot. prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108

fjernsynsovervåkning i en privat hage.¹⁰¹ Personvernemnda sa seg enig i Datatilsynets utgangspunkt for vurderingen: ”...det er naturlig å ta utgangspunkt i hvorvidt det aktuelle problemet kan løses eller minimeres på en alternativ måte med færre ulemper for personvernet.”¹⁰² Utgangspunktet for nødvendighetsvurderingen er således et strengt kvalifikasjonskrav. Dersom det finnes alternative, mindre inngripende måter formålet kan oppnås på, skal disse fortrinnsvis foretrekkes.

Yrkesbilers kjørelengde kan dokumenteres i en manuell kjørebok knyttet til bilen og ikke arbeidstakeren. Formålet med den elektroniske kjøreboken kan altså oppnås helt uten å behandle personopplysninger. Det strenge kvalifikasjonskravet, som er utgangspunktet for å vurdere om behandlingen er nødvendig, er dermed ikke oppfylt for den elektroniske kjøreboken.

4.3.2 Det nødvendige må være forholdsmessig

Det strenge kravet til nødvendighet er imidlertid ikke mer enn et utgangspunkt. Hensynet til effektivitet og pålitelighet ivaretas ikke i samme grad ved manuell behandling som i den elektroniske kjøreboken. Spørsmålet er om slike hensyn også kan tillegges vekt i nødvendighetsvurderingen. Her kan det være nærliggende å se hen til EMDs praksis. Inngrep i den personlige integritet kan være gyldig hvis det er et påtrengende (dvs. kvalifisert) samfunnsmessig behov (”a pressing social need”), i tillegg kreves at inngrepet er *forholdsmessig*.¹⁰³ Behandlingsbehovet vurderes i lys av inngrepets alvorlighetsgrad.

Ot.prp. nr. 92 (1998-99) gir uttrykk for at ”Vurderingen av om nødvendighetskravet er oppfylt kan bli forskjellig alt etter som hva slags form for behandling det er tale om”.¹⁰⁴ Hvor strengt kriteriet tolkes, er avhengig av omstendighetene, og de opplysningene som skal behandles er. Vurderingen av om behandlingen er ”nødvendig” får da preg av en proporsjonalitetsvurdering, som har mye til felles med interessevurderingen. I den

¹⁰¹ Fjernsynsovervåkning er regulert i personopplysningsloven kapittel VII med henvisning til § 8 f.

¹⁰² PVN-2005-9 pkt.6.2.2

¹⁰³ EMK art. 8

¹⁰⁴ Ot.prp. nr.92 s.108

ovennevnte saken fra Personvernemnda¹⁰⁵ ble konklusjonen at selv om overvåkningen var nødvendig, var tiltaket ulovlig. Fjernsynsovervåkningen gav nemlig også mulighet til også å overvåke offentlig sted, og tiltaket ble dermed vurdert for inngripende i forhold til formålet.

Nærheten til forholdsmessighetsvurderingen illustreres også i en dom fra Arbeidsretten fra 2008.¹⁰⁶ Spørsmålet i saken gjaldt om det ville være tariffbrudd å utlevere lønnsopplysninger (personopplysninger) til fagforeningen. Arbeidsretten måtte prejudisielt ta standpunkt til om det var adgang til utlevering av personopplysningene etter personopplysningsloven § 8 f). Det ble innledningsvis slått fast at fagforeningenes interesse var berettiget. Retten tok deretter standpunkt til om nødvendighetskravet var oppfylt:

”Nødvendighetskriteriet i popplyl. § 8 innebærer at det må være et kvalifisert behov for den aktuelle behandlingen av personopplysninger. At behandlingen er formålstjenlig, nyttig og hensiktsmessig, vil ikke være nok til å oppfylle vilkåret om nødvendighet, men det kan i utgangspunktet ikke kreves at det underliggende formålet ikke kan realiseres på annen måte enn ved den aktuelle behandlingen. Det må tas i betraktning om behandlingen kan foretas på en mindre inngripende måte. I vurderingen må det legges vekt på hvor inngripende behandlingen er for den registrerte. Spørsmålet om nødvendighetskriteriet er oppfylt vil generelt bero på en skjønnsmessig totalvurdering, som har visse likhetstrekk med den interesseavveining som skal foretas etter § 8 bokstav f.”¹⁰⁷

Tolkningen innebærer at hvis opplysningene som behandles er inngripende for arbeidstakerens personvern, er det ikke sikkert at effektivitetshensyn oppfyller kravet om nødvendighet. Hvis opplysningene som behandles i den elektroniske kjøreboten ikke er særlig inngripende, kan imidlertid effektivitetsbehovet oppfylle kravet om at behandlingen er nødvendig.

¹⁰⁵ PVN-2005-9

¹⁰⁶ ARD.2008.16 Dommen er i tråd med Datatilsynets og Personvernemndas praksis..

¹⁰⁷ ARD 2008.16 avsnitt 68

4.3.3 Vektlegging av effektiviseringshensyn i EF-domstolens sak C-524/06, Heinz Hüber mot Tyskland

For en kommersiell virksomhet er det av stor betydning at de ulike aktiviteter blir utført på mest mulig effektiv måte. Hensynet til effektivitet er en viktig begrunnelse for å behandle sporingsopplysninger til å utforme kjøreboten elektronisk. Et aktuelt spørsmål blir da om behovet for effektivitet har noen *selvstendig* betydning for om behandlingen er nødvendig, eller om hensynet til effektivitet kun vurderes forholdsmessig.

I EF-domstolens dom i Hübersaken¹⁰⁸ ble effektivisering tillagt *selvstendig vekt*, uavhengig av forholdsmessighetsvurderingen. Dommen la til grunn at hvis behandlingen førte til en mer effektiv oppnåelse av formålet, var det nok til at kravet om at behandlingen skal være nødvendig ville være oppfylt.

Heinz Hüber var en østerriksk statsborger som bodde og arbeidet i Tyskland. Personopplysninger knyttet til oppholdstillatelse m.v. for utenlandske statsborgere var tidligere behandlet lokalt. En sentralisert behandling ville være effektiviserende, men også mer inngripende for personvernet, ved at opplysninger ble samlet i ett felles register. Spørsmålet for EF-domstolen gjaldt om nødvendighetskravet var oppfylt, når formålet kunne oppnås ved den mindre inngripende behandling lokalt. Domstolen uttalte at selv om formålet kunne oppnås med desentral behandling, ”... kan en centralisering af disse oplysninger vise sig nødvendig i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 7, litra e), i direktiv 95/46, hvis den bidrager til en mere effektiv forvaltning af lovgivningen”¹⁰⁹

Domstolen konkluderte med at nødvendighetskravet i Persondirektivet¹¹⁰ artikkel 7 e) var oppfylt.¹¹¹ Domstolen tok også en viktig forutsetning om at det utelukkende var tillatt å behandle de opplysninger som var nødvendige for å forvalte lovgivningen.¹¹²

Det kan være verdt å merke seg at Generaladvokaten i sitt forslag til avgjørelse, hadde en annen oppfatning av nødvendighetskravet enn det som ble domstolens konklusjon. I

¹⁰⁸ Sak C-524/06, Hüber mot Tyskland, Sml. 2008 s. I-09705

¹⁰⁹ Sak C-524/06, Hüber mot Tyskland avsnitt (62)

¹¹⁰ EU direktiv 95/46

¹¹¹ Sak C-524/06, Hüber mot Tyskland, domskonklusjonen punkt (1)

¹¹² I.c.

Generaladvokatens forslag legges det opp til at effektiviseringshensyn *ikke* kunne vektlegges, og at

”..... Argumentet om, at centraliseret behandling er mere hensigtsmæssig, lettere og hurtigere end de øvrige former for behandling, er ikke nok til, at regeringen opfylder nødvendighedskravet.”

Generaladvokatens oppgave er å bistå EF-domstolen ved å gi en fremstilling av saken med forslag til hvordan den bør avgjøres, før EF-domstolen deretter fatter sitt vedtak. Innstillingen er offentlig. Som regel følger domstolene Generaladvokatens forslag, men i dette tilfellet gav EUDomstolen uttrykk for en mindre streng tolkning av nødvendighetskravet i sin konklusjon, noe som kan være en indikasjon på at effektivisering etter hvert vil tillegges større vekt.

Hüber-dommen gjaldt behandling etter Personverndirektivet art. 7 e, som tilsvarer personopplysningsloven § 8 bokstav e). Det er derfor usikkert om denne tolkningen er overførbar til de andre nødvendighetsalternativene i artikkel 7 f) (som tilsvarer personopplysningsloven § 8 f).¹¹³ Uansett vil hensynet til effektivitet være et tilleggselement i vurderingen av om behandlingen er forholdsmessig.

Reelle hensyn tilsier at hensynet til personvernet ikke på prinsipielt grunnlag kan sette stopper for en mulighet til å utnytte teknisk utvikling til å effektivisere rutiner. Det som tidligere bare var mulig å gjøre manuelt kan nå, ved å automatiseres, gjøres med færre ressurser enn tidligere. Om muligheten til effektivitet skal begrenses av personvern hensyn, må vurderes forholdsmessig og ikke basert på prinsipielle krav om kvalifisert behov.

Selv om det er mulig å dokumentere opplysningene i kjøreboken med mindre personverninngrepende midler, så er altså ikke en mer effektiv behandlingsmåte utelukket. Lovligheten avhenger av hvor inngripende behandlingen er i forhold til personvernet. Poenget er særlig sentralt i de tilfeller hvor behandlingen utgjør et større inngrep i arbeidstakerens private forhold, for eksempel ved behandling av helseopplysninger. Opplysningene i den elektroniske kjøreboken antas imidlertid ikke å

¹¹³ Bygrave, Schartum 2011 s. 165

være av en så inngripende karakter.¹¹⁴ At behandlingen kan gjøres mer effektiv, oppfyller da vilkåret om å være nødvendig.

4.3.4 Bare de nødvendige opplysninger må behandles

Kravet om at behandlingen må være nødvendig har også en side *til hvilke personopplysninger det er tillatt å behandle*. I Hübersaken som er nevnt over, ble det satt som en forutsetning for lovligheten at –”systemet udelukkende inneholder opplysninger, som er nødvendige for de nævnte myndigheters forvaltning af denne lovgivning”.¹¹⁵ Interessen i forholdsmessig kontroll¹¹⁶ tilsier at et tilsvarende prinsipp må legges til grunn når det gjelder kravet om nødvendig behandling etter personopplysningsloven § 8f). En slik fortolkning stemmer også godt overens med lovens formål jf § 1¹¹⁷ og grunnprinsippet i § 11 d) om at de opplysninger som behandles skal være relevante for formålet. Formålet med den elektroniske kjøreboken er å dokumentere skattemessige forhold knyttet til arbeidstakers bruk av arbeidsgiver bil. Ligningsmyndighetene har angitt hvilke opplysninger de anser nødvendig for å oppfylle formålet.¹¹⁸ I følge ligningsmyndighetene er det nødvendig at kjørelengden og hvilke destinasjoner som er besøkt i arbeidstiden registreres, i tillegg til den totale kjørelengden.¹¹⁹ Detaljerte opplysninger fra GPS-senderen om hvor arbeidstakeren har kjørt for å komme til og fra de aktuelle destinasjonene, oppfyller ikke kravet til å være nødvendig for å ivareta den berettigede interessen. Det samme gjelder opplysninger om bensinforbruk, kjørehastighet eller kraftige oppbremsninger, som er informasjon som kan registreres i en GPS-sporingssystem.

Når behandling av detaljerte sporingsopplysninger ikke er nødvendig for formålet, er de heller ikke er tillatt å behandle i den elektroniske kjøreboken. Dette har betydning for hvilke sporingsopplysninger som kan overføres fra GPS-senderen til den elektroniske kjøreboken.

¹¹⁴ Nærmere vurdering av opplysningenes art og karakter gjøres i kapittel 4.4. flg.

¹¹⁵ C-524/06, Hüber mot Tyskland, domskonklusjonen punkt (1)

¹¹⁶ Bygrave, Schartum 2010, s.65

¹¹⁷ Jørstad, 2004 s.50

¹¹⁸ Se note 8

¹¹⁹ l.c.

4.4 Interesseavveiningen: Behandlingen må ikke være uforholdsmessig

Oppgaven har så langt satt rammen for interesseavveiningen ved å komme fram til at å utarbeide en elektronisk kjørebook ligger innenfor arbeidsgiverens berettigede interesse, og registreringen av sporingsopplysninger er nødvendig for å ivareta interessen. Den sentrale avveining av betydning for om behandlingen er lovlig, er likevel avveiningen av om behandlingen er forholdsmessig. For at behandlingen av personopplysninger i den elektroniske kjørebooken skal være lovlig, må hensynet til den registrertes personvern ikke overstige arbeidsgiverens behandlingsinteresse.¹²⁰

I det videre omtales først hovedtrekkene i forholdsmessighetsvurderingen på generelt grunnlag. Deretter behandles momenter av betydning for interesseavveiningen av behandlingen av personopplysninger i den elektroniske kjørebooken.

4.4.1 Generelt om forholdsmessighetsvurderingen

Interesseavveiningen i personopplysningsloven § 8 f) uttrykker et proporsjonalitetsprinsipp som er utviklet i rettspraksis¹²¹ og som også gjelder på andre rettsområder.¹²² Vilkårene i § 8 f) om at behandlingen skal være saklig og nødvendig (behandlet i kapittel 4.2 og 4.3), stiller krav til begrunnelsen for og egnetheten av å behandle personopplysningene.¹²³ Proporsjonalitetsvurderingen i § 8 f) er derimot en ren avveining av de hensyn som taler for og mot behandlingen. Vurderingen stiller krav til at det må være forholdsmessighet mellom det formål som behandlingen skal ivareta (dvs. den berettigede interessen) og krenkelsen behandlingen innebærer for arbeidstakeren.

¹²⁰ Personopplysningsloven § 8 f) in fine

¹²¹ Rt. 1952.1217 er den grunnleggende dom

¹²² I NOU 2009:1 (personvernkommissjonen) på side 151, 1. spalte, blir proporsjonalitet fremholdt som et viktig personvernrettslig prinsipp som har stor relevans for arbeidslivet.

¹²³ Det er også et element av proporsjonalitet også i kravet om at behandlingen skal være ”nødvendig” som er drøftet foran. Av lovens ordlyd i § 8 f) in fine, følger at det skal foretas en avveining av de motstridende interesser og at lovligheten avhenger av at behandlingens art og formål tilsier at personverninteressen kan tilsideettes. Proporsjonalitetskravet kommer slik sett til syne ved begge vurderingene. Se Jørstad, 2004 s. 79

Det er et arbeidsrettslig prinsipp at arbeidsgiveren som en følge av arbeidsavtalen, har en styringsrett, som gjør at han/hun kan stille skjerpede krav til arbeidstakerens adferd i arbeidstiden. Det uttrykkes ofte som at arbeidstakeren står til arbeidsgivers disposisjon i arbeidstiden. Arbeidsgiver har rett å bestemme hvilke oppgaver arbeidstakeren skal utføre og stille krav til utførelsen. I kraft av styringsretten kan arbeidsgiveren i utgangspunktet bestemme om de ansatte skal føre kjørebok i virksomheten. Det har vært reist spørsmål om hvordan dette arbeidsrettslige prinsippet står seg i forhold til personopplysningslovens prinsipp om individets rett til personvern.¹²⁴ Det kan imidlertid legges til grunn at personverninteressene ikke settes til side for styringsretten i et arbeidsforhold. I kapittel 4.1.foran, ble det lagt til grunn at mye taler for at de arbeidsrettslige og personvernrettslige vilkårene korresponderer og at reglene må tolkes i lys av hverandre. Den ulovfestede *arbeidsrettslige* saklighets- og forholdsmessighetsvurderingen ivaretar også sentrale personvern hensyn.¹²⁵ Det grunnleggende prinsipp om at alle har krav på et visst personvern innenfor rammen av et arbeidsforhold er klart fastslått i norsk og internasjonal rettspraksis og teori.¹²⁶ Styringsretten innebærer imidlertid at arbeidsgiverens interesse i behandlingen ofte vil være godt begrunnet og derfor vil ha større vekt.

Arbeidsgivers interesse i den elektroniske kjøreboken må avveies mot hvor inngripende behandlingen av opplysningene er for arbeidstakerens rett til personvern. Hensynene som skal avveies mot hverandre er vesensforskjellige, og interesseavveiningen er derfor vanskelig. Lovteksten og forarbeidene gir få føringer for hvordan de ulike hensyn skal vektlegges. Ut fra lovteksten alene kan det se ut til at en simpel interesseovervekt til fordel for behandlingsinteressen er tilstrekkelig.¹²⁷ Forarbeidene fremholder derimot at hensynet til privatlivets fred generelt skal tillegges stor vekt mot kommersielle interesser.¹²⁸ Uttalelsen er i tråd med lovens formål.¹²⁹ Personvernemnda tolker i

¹²⁴ NOU 2004:5 kapittel 17.5.4.4. og NOU 2009:1 kapittel 15.2

¹²⁵ NOU 2004:5 kapittel 17.5.4.4 , Ot.prp.nr.49(2004-2005) s.145

¹²⁶ EMD, Niemitz vs. Germany Sak – 13710/88, EMD Halford vs. United Kingdom, Sak – 20605/92, Copland vs. United Kingdom Sak – 62617/00, Rt. 1991 s.616, se også en grundig omtale i NOU 2009:1 kapittel 15.2, også omtalt i Jakhelln 2006, s. 52

¹²⁷ Personopplysningsloven § 8f) in fine: "...og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne [behandlings-] interessen."

¹²⁸ Ot.prp nr. 92(1998-99) s.109

likhet med Datatilsynet bestemmelsen slik at det må foreligge en klar overvekt til fordel for behandlingsinteressen for at behandlingen kan tillates.¹³⁰ I Datatilsynets veiledningshefte om sporingsaktiviteter i arbeidslivet.¹³¹ fremholdes det, med henvisning til interessevurderingen etter personopplysningsloven § 8 f), at ”...arbeidsgivers behov tydelig [må] veie tyngre enn hensynet til den ansattes krav til personvern...”. Støtte for tolkningen finnes i også arbeidsmiljøloven, som har en tilsvarende bestemmelse vedrørende kontrolltiltak i arbeidslivet. Et kontrolltiltak vil ikke være lovlig etter arbeidsmiljøloven § 9-1 hvis det foretas ”...ikke ubetydelige inngrep i rettsgoder som personlig integritet, privatlivets fred eller legemets ukrenkelighet”.¹³² Forståelsen må bli at det skal mye til før arbeidsgivers berettigede interesse kan sette til side arbeidstakers personvern hensyn.

Rettspraksis og nemndspraksis som gjelder de enkelte momentene i interesseavveiningen er begrenset. Siden vurderingen skal være konkret og skjønnsmessig, vil hvilke elementer som tillegges vekt nødvendigvis variere. Det er ikke mulig innenfor rammen av oppgaven å gi en fullstendig fremstilling av innholdet i interesseavveiningen. Jeg vil derimot trekke frem noen hensyn og momenter som er særlig relevante i arbeidsforhold, og foreta en konkret og praktisk interesseavveining av spørsmålet om forholdsmessigheten ved behandlingen av den elektroniske kjørebooken.

4.4.2 Den ansattes personverninteresse

Utgangspunktet etter personopplysningsloven og forarbeidene er at den enkeltes personverninteresse skal tillegges betydelig vekt i forhold til arbeidsgivers behandlingsinteresse. De sidene ved behandlingen av personopplysninger i en elektronisk kjørebok som kan utgjøre en trussel mot personvernet, er dels knyttet til sensitivitetsgraden av opplysninger som behandles, og hvilken informasjon det er mulig å utlede av opplysningene. Dels er de knyttet til andre forhold, som risikoen for at opplysningene misbrukes og feiltolkes, eller faren for at de kan avdekke mer sensitiv informasjon.

¹²⁹ Personopplysningsloven § 1

¹³⁰ Kommer til uttrykk i PVN-2005-13 punkt 6.2.2.

¹³¹ Veileder for bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy, pkt 2.1.3.

¹³² Ot.prp.nr.49(2004-2005) kap. 12.6.2.

4.4.2.1 Opplysningenes art og sensitivitet

En kjørebook må fortløpende og daglig registrere bruken av bilen i yrket.¹³³ I den elektroniske kjørebooken behandles derfor løpende og detaljerte¹³⁴ opplysninger om bilens plassering på angitte tidspunkt. Indirekte gir opplysningene beskjed om arbeidstakerens plassering, ved at arbeidstakeren er sjåfør i bilen som spores. Opplysninger om hvor tjenestebilen, og presumptivt arbeidstakeren, befinner seg *i arbeidstiden* er i utgangspunktet¹³⁵ ikke sensitive etter personopplysningslovens definisjon.¹³⁶ Opplysninger om hvor arbeidstakeren befinner seg i arbeidstiden må dessuten generelt kunne forutsettes kjent for arbeidsgiveren. At arbeidsgiveren behandler slike opplysninger er derfor som utgangspunkt ikke særlig inngripende for arbeidstakerens personvern.

Det er avgjørende å trekke et skille mellom arbeidstid og fritid. Arbeidsgivers berettigede interesse er knyttet til arbeidsforholdet. Formålet med kjørebooken ivaretas ved å registrere den yrkesmessige kjøringen og det samlede antall kilometer som er kjørt. Differansen mellom det totale antall kjørte kilometer og lengden kjørt i arbeidet vil dokumentere privat kjøring i tilstrekkelig grad, slik at ligningsmyndighetenes krav til dokumentasjon som grunnlag for skattlegging, blir oppfylt. For en arbeidstaker som benytter yrkesbilen hele dagen, oppstår faren for at sporingen også registrerer og lagrer legitime private gjøremål som utføres i løpet av dagen, for eksempel stopp på en bensinstasjon for toalettbesøk, eller privat legebesøk som er avklart og tillatt på forhånd. Det samme er i tilfellet hvis arbeidstakeren pålegges å ta med bilen hjem etter arbeidstid, eller gis anledning til å benytte bilen privat. Hensynet til privatlivets fred tilsier at arbeidstakerens personverninteresse har betydelig større vekt når det gjelder sporingsinformasjon som samles inn utenfor rammen av arbeidsforholdet. Det vil i derfor være uforholdsmessig at arbeidsgiver behandler sporingsopplysninger fra arbeidstakerens fritid. Det samme gjør seg gjeldende for arbeidstakerens rettmessige pauser og legitime private gjøremål i arbeidstiden.

¹³³ Kravene til innholdet i en kjørebook ble gjort rede for i kapittel 1.3. Se note 8

¹³⁴ GPS sporing kan ha en detaljeringsgrad ned til 0,6 meter i følge produsentenes veiledning. Det utvikles stadig mer presise sporingsverktøy.

¹³⁵ Risiko for å behandle sensitiv informasjon er behandlet under punkt 4.4.2.4.

¹³⁶ Personopplysningsloven § 2 nr 7

En mulighet til å slå av sporingen ved privat bruk, vil være i tråd med prinsippet om at minimalt med opplysninger skal behandles for å ivareta formålet, og vil styrke arbeidstakerens personvern. For at behandlingen ikke skal være uforholdsmessig, må det være en forutsetning at sporingen slås av, om yrkesbilen benyttes utenfor arbeidstid og under eventuelle private gjøremål i løpet av arbeidstiden.¹³⁷ Alternativt kan sporingsopplysninger fra bruk av yrkesbil utenfor arbeidstiden redigeres bort fra systemet av arbeidstakeren før opplysningene behandles.

4.4.2.2 Opplysningenes omfang

Om opplysningene som behandles i den elektroniske kjøreboken ikke er særlig personverninnngripende i sin art, kan vekten av personverninteressen øke på grunn av omfanget av registreringen og behandlingen.

Det er i kapittel 4.3.4. nevnt at sporingsopplysningene fra GPS er langt mer detaljerte enn det som er nødvendig for å oppnå behandlingens formål. Opplysningene gir arbeidsgiveren et mer detaljert bilde av hvor arbeidstakeren befinner seg enn det som har vært vanlig i arbeidsforhold. Tilstrekkelig for kjørebokens formål er å registrere *startsted, stoppsted og antall kilometer* for samtlige strekninger kjørt i tjenesten, i tillegg til den totale kjørelengde. Ved GPS-sporingen registreres i tillegg i detalj hvor bilen har kjørt for å komme fra startsted til stoppsted. Dette er en type overskuddsinformasjon som kan være personverninnngripende ved at den fungerer som unødig overvåkning av arbeidstakeren.

Personvernkommisjonen¹³⁸ fremholdt som en generell observasjon at det å bli overvåket i sitt daglige virke ”vil av de fleste oppfattes som en belastning”.¹³⁹ Også lovutvalget til personopplysningsloven pekte på det personverninnngripende ved at mange vil føle ubehag ved det å vite (eller ha mistanke om) at andre overvåker dem.¹⁴⁰ Lovutvalget ønsket derfor at de foreslåtte reglene om skjerpet kontroll med fjernsynsovervåking enn annen behandling, prinsipielt burde gjelde for all elektronisk

¹³⁷ Til opplysning: antall kilometer vil registreres selv om sporingen slås av, og kan tilskrives privat bruk av bilen.

¹³⁸ NOU 2009:1 ”Individ og integritet”

¹³⁹ NOU 2009:1 kapittel 15.4.1

¹⁴⁰ NOU 1997:19 kapittel 14.4

overvåkning. I Ot.prp. nr. 92 utelukket departementet ikke at andre former for elektronisk overvåkning kunne bli gjenstand for fremtidig utredning og lovendring hvis det skulle vise seg å bli behov for det. Foreløpig reguleres annen overvåkning enn fjernsynsovervåkning av de generelle reglene i personopplysningsloven.

Fjernsynsovervåkning gir detaljerte bilder over hva arbeidstakeren foretar seg, og må derfor karakteriseres som mer inngripende enn overvåking ved bruk av GPS, som bærer mer preg av et register eller en logg. Dette er også lagt til grunn av Den europeiske menneskerettsdomstol i dom av 2. september 2010 i saken Uzun mot Tyskland, EMDN-2005-35623 (Application no. 35623/05), se f.eks. avsnitt 52.

Argumentasjonen om at opplevelsen av å bli overvåket i seg selv kan være en belastning for arbeidstakeren, har imidlertid også vekt når det gjelder behandling av sporingsopplysninger i et arbeidsforhold. Dette gjelder ikke minst i et maktperspektiv i lys av at arbeidsgiveren har en overordnet posisjon i forhold til den ansatte.¹⁴¹

Hvor inngripende overvåkningen kan virke for den enkelte ansatte vil variere med den ansattes stilling og oppgaver. En arbeidstaker som er vant til å arbeide svært selvstendig og uten tilsyn, vil kunne oppleve enhver registrering meget inngripende. Noe annet kan det være for vedkommende som her vant til å arbeide under kontinuerlig tilsyn og oppfølging. Det er derfor ikke gitt at alle arbeidstakere vil oppleve overføring av sporingsopplysninger til den elektroniske kjøreboken som en belastning. Mange vil kanskje tvert imot anse den som et gode som avlaster dem for administrative oppgaver. I forarbeidene til personopplysningsloven fremheves det at det er den enkeltes opplevelse av behandlingen som skal tillegges vekt.¹⁴² Det vil si at individuelle forhold vil kunne påvirke interesseavveiningen.

Hvordan den enkelte opplever graden av overvåking vil imidlertid ikke være tilstrekkelig for å avgjøre om behandlingen er lovlig. I Personvernemndas avgjørelse PVN 2005-12 (NSB) ble det fremlagt resultater fra en spørreundersøkelse som viste at flertallet av de reisende ikke så det som en personvernulempe at bussen ble overvåket med kameraer. Personvernemnda ga da uttrykk for at: "Personvern - slik det forstås i

¹⁴¹ Jeremy Bentham (1748–1832) beskrev kontinuerlig overvåking som: "*a new mode of obtaining power of mind over mind, in a quantity hitherto without example.*" Miran Bozovic (red). 1995, s. 29 – 95.

¹⁴² Ot.prp.nr.92(1998-99)s. 109 og Personopplysningsloven § 1

personopplysningsloven – er imidlertid ikke en betegnelse for en individuell, psykologisk opplevelse. Denne opplevelsen er relevant i vurderingen av personvernulempene, men ikke tilstrekkelig.” Betydningen er at det må tas hensyn til den *generelle* oppfatning av opplevelsen av overvåkning.

Generelt er det utvilsomt at overvåking representerer en ulempe for den enkeltes personvern. I et arbeidsforhold har arbeidsgiveren allerede en viss makt over arbeidstakeren gjennom styringsretten. Makten styrkes ved at arbeidstakeren opplever seg overvåket. At en arbeidstakers bevegelser gjennom arbeidsdagen lar seg spore, utgjør derfor en form for overvåking som må tillegges vekt i interesseavveiningen. Hvis overvåkningen får et slikt omfang at den oppleves så belastende at den også blir et arbeidsmiljøproblem kan det være grunn til å behandle dette også etter reglene i Arbeidsmiljøloven.¹⁴³

Formålet med den elektroniske kjøreboken kan la seg realisere ved at alle kjørte *distanser* i arbeidsforholdet registreres med antall kilometer og fra/til.¹⁴⁴ Reiseruten som arbeidstakeren har kjørt for å komme til/fra arbeidsstedet eller byggeplassen er ikke opplysninger som er nødvendige for å ivareta det berettigede formålet.¹⁴⁵ Når disse opplysningene i tillegg innebærer et element av overvåking av arbeidstakeren, og i lys av at personvern hensyn skal tillegges større vekt enn kommersielle, er det mye som taler for at det ikke vil være tillatt å behandle de detaljerte sporingsopplysningene.

Den praktiske konsekvensen er at GPS-sporingen må innrettes slik at bare visse opplysninger blir overført til den elektroniske kjøreboken for å være lovlig.

4.4.2.3 Risiko for feiltolkning og misbruk

Gjennom sporingsopplysningen i kjøreboken får arbeidsgiveren tilgang til detaljert logg med informasjon om alle de steder arbeidstakeren har vært i løpet av arbeidsdagen, hvor lang tid som er brukt på reise, og hvor lang tid som er brukt på hvert sted. Et forhold som kan gjøre kontinuerlig loggføring av sporingsopplysninger personverninnngripende er **risikoen for at opplysninger feiltolkes, misforstås og misbrukes**. Lovutvalget pekte på faren for at billedopptak kan bli brukt rettsstridig eller ikke-akseptabel måte:

¹⁴³ Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøet i kapittel 4

¹⁴⁴ Se note 8

¹⁴⁵ Jf kapittel 4.3.4

”... f. eks at billedopptakene nyttes som grunnlag for å treffe beslutninger rettet mot den avbildede og som de ikke burde vært benyttet til, eller at de brukes som pressmiddel mot den avbildede hvis det viser vedkommende i situasjoner eller på steder han eller hun ikke ønsker skal bli kjent for andre. »¹⁴⁶

I motsetning til detaljerte bilder fra fjernsynsovervåkning gir logging av sporingsopplysninger et større rom for tolkning av opplysningene. Kontinuerlig sporing gjør det **mulig å sette sammen enkeltopplysninger på en måte som gir mer informasjon** fra opplysningene samlet, enn enkeltvis. For eksempel har det kanskje liten betydning om bilen har vært parkert utenfor et legekontor, men dersom bilen neste dag parkeres utenfor en butikk som selger babyutstyr kan de to opplysningene sammen gi grunnlag for mer informasjon enn opplysningene hver for seg. Muligheten for sammensetning og tolkning av opplysningene øker også risikoen for feiltolkninger og misforståelser. Slår arbeidstakeren av GPSen i løpet av dagen, kan det gi arbeidsgiveren grunn til å mistenke unnasluntring, uten at det nødvendigvis er tilfelle.

Faren for feilslutninger gjør at en må være varsom med å trekke konklusjoner på grunnlag av sporingsinformasjonen, og det øker vekten av arbeidstakerens behov for personvern. Men risikoen for at opplysninger kan misbrukes og feiltolkes kan ikke føre til at opplysningene ikke kan behandles. Det ville sette en stopper for nesten enhver behandling av personopplysninger. Det er imidlertid av betydning at opplysningene benyttes i tråd med sitt formål, og at de er relevante og tilstrekkelige for formålet slik det kreves i henhold til personopplysningsloven § 11.

4.4.2.4 Risiko for å behandle sensitiv informasjon

Personopplysningsloven stiller særlige krav til behandling av sensitive personopplysninger.¹⁴⁷ De opplysningene som behandles i den elektroniske kjøreboken er imidlertid ikke sensitive etter lovens definisjon. Selv om opplysningstypen er uskyldig, kan likevel opplysningsverdiene (dvs. opplysningenes nærmere innhold) **røpe sensitiv informasjon**. Hvis bilen parkeres utenfor kontoret til en psykiater kan dette tolkes til å være en helseopplysning, som er en sensitiv opplysning i henhold til personopplysningsloven. Står bilen hver fredag plassert

¹⁴⁶ NOU 1997:19 kapittel 14.4

¹⁴⁷ Personopplysningsloven § 2 nr. 8, jf § 9

utenfor en moské kan opplysningen være en så sterk indikasjon på en bestemt tro at opplysningene ses på som sensitive personopplysninger. Sensitive opplysninger er underlagt særlige behandlingskrav, og behandling kan ikke skje etter en forholdsmessighetsvurdering som i § 8 f). Den delen av behandlingen som omfatter sensitive opplysninger, vil da ikke ha tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag i personopplysningsloven § 8f).

Risikoen for at arbeidsgiver skal få urettmessig tilgang til sensitive opplysninger kan avhjelpes ved at arbeidstakeren gis en plikt til å slå av sporingsenheten ved private gjøremål av sensitiv karakter. Da spores ikke bilens plassering. Det kan være et problem å vurdere hva som er sensitive gjøremål og å huske å slå av senderen. Det er av stor betydning at det informeres korrekt og grundig om dette. Betydningen av informasjon er behandlet i det etterfølgende punkt 4.4.4.

Oppsummeringsvis kan det sies at de opplysningene som behandles i den elektroniske kjøreboken om hvor bilen/arbeidstakeren befinner seg *i arbeidstiden* i utgangspunktet ikke er særlig personverninnngripende for arbeidstakeren. Enkelte forhold kan likevel føre til at personvern hensynet får større vekt: at det skjer kontinuerlige overvåkning over lang tid, faren for at opplysningene skal gjelde forhold som ikke er omfattet av arbeidsgivers berettigede interesse, faren for at sensitive opplysninger behandles, samt risikoen for mistolkning og misbruk av opplysningene.

Inngrepet i arbeidstakerens personvern kan avhjelpes ved å begrense hvilke opplysninger som registres. Det er avgjørende at det skilles mellom arbeidstid og fritid og at det ikke registreres flere opplysninger enn nødvendig. Tilsvarende gjelder for pauser og for legitime private gjøremål som foretas i arbeidstiden. Muligheten til å slå av sporingsenheten, eller en tilgang til å redigere personopplysningene om seg selv før de behandles av arbeidsgiveren, er av avgjørende betydning for behandlingens lovlighet.

Risikoen for misbruk og mistolkning reduseres ved at arbeidsgiver må forholde seg til reglene om formålsrettet behandling i personopplysningsloven § 11 bokstav b) og c). Opplysningene som behandles kan bare benyttes til det angitte formål, og kan heller ikke senere uten samtykke benyttes til formål som er uforenlige med det

opprinnelige.¹⁴⁸ Datatilsynet har her en viktig oppgave i å informere om, kontrollerer og eventuelt gi pålegg om opphør av behandlingen, hvis opplysninger benyttes utover sitt opprinnelige formål. Det har også betydning i den grad domstolene bidrar til å sikre dette prinsippet ved at de ikke tillater ført som bevis personopplysninger som er ulovlig innhentet.¹⁴⁹ Spørsmålet om formålsglidning er nærmere behandlet i kapittel 4.4.7.

De neste kapitlene vil belyse andre sider ved behandlingen av personopplysninger som vil kunne påvirke utfallet av interessevurderingen for den elektroniske kjøreboken.

4.4.3 Betydningen av muligheter til å motsette seg behandlingen

Det kan tenkes at et flertall av arbeidstakerne ønsker en elektronisk kjørebok, mens enkelte av arbeidstakerne motsetter seg den behandling av personopplysninger som er nødvendig for å føre en elektronisk kjørebok, og heller krever å få gå tilbake til manuelle rutiner.¹⁵⁰ Arbeidsgiveren har gjerne investert ressurser og foretatt endringer i administrative rutiner som forutsetter at kjøreboken tas i bruk av samtlige arbeidstakere i virksomheten for å kunne ha effekt. Han eller hun vil derfor ha interesse av å sikre at den elektroniske kjøreboken benyttes av så mange som mulig av de aktuelle arbeidstakerne. Et viktig spørsmål blir da hvilken vekt det skal tillegges i interessevurderingen at en arbeidstaker motsetter seg arbeidsgiver behandling av personopplysninger, gitt at behandlingen ellers er forholdsmessig?

I forarbeidene fremholdes det i merknadene til interessevurderingen etter personopplysningsloven § 8 f) at: ” Dersom en registrert gir den behandlingsansvarlige beskjed om at han eller hun ikke vil at behandlingen skal gjennomføres eller fortsette, bør dette tillegges vesentlig vekt. Hvis ikke behandlingen kan hjemles i noen av de andre vilkårene i § 8, vil den behandlingsansvarlige i slike tilfeller måtte avstå fra å behandle opplysningene, eller slette eller aidentifisere opplysninger som allerede er

¹⁴⁸ Det ligger utenfor oppgavens ramme å gå nærmere inn på hva som menes med uforenlig formål.

¹⁴⁹ For eksempel Rt. 1991.616, Rt. 2001 s. 668, Rt. 2004 s. 878

¹⁵⁰ I ARD 2010-3 var situasjonen at arbeidstakere leverte tilbake til arbeidsgiveren PDA sendere som hadde vært i bruk som arbeidsverktøy bl.a. knyttet til timeseddelføring. Saken gjaldt tariffavtalebrudd, men kontroll og behandling av personopplysninger ved timelisteføringen var et underliggende spørsmål.

behandlet.”.¹⁵¹ Uttalelsen er i tråd med lovens formålsparagraf¹⁵² og den vekt som legges på enkeltmenneskets autonomi i personverndirektivets prinsipper. Forarbeidene kan her allikevel virke noe unyansert når det gjelder interessevurderingen etter § 8 f) som gjøres gjeldende i et arbeidsforhold.

Departementets uttalelse i forarbeidene vil føre til at arbeidstakeren får en tilnærmet vetorett for bruken av elektronisk kjørebok for hans eget vedkommende. Vetoretten gjelder også om behandlingen ellers ikke ville være personverninnngripende, slik at den ut fra forholdsmessighetsvurderingen ville hatt behandlingsgrunnlag i Personopplysningsloven § 8f). Etter forarbeidenes formulering blir den enkelte ansattes reservasjonsrett nærmest et selvstendig kriterium for lovligheten av behandlingen, noe som ikke fremgår av lovteksten. En tilsvarende vidtgående uttalelse fra den svenske Datalagskomiteen som har møtt kritikk blant annet i den svenske integritetsutredningen om personvern i arbeidslivet og i kommentaren til den svenske Personuppliftslagen.¹⁵³

Personopplysningsloven og EUs personverndirektiv er ikke utformet med arbeidslivet spesifikt i tankene, noe som taler for at de spesifikke trekk ved arbeidslivet må tillegges vekt ved tolkingen av loven.¹⁵⁴ Arbeidsmiljøloven har bestemmelser til vern for arbeidstakeres personverninteresser ved kontrolltiltak i arbeidslivet i kapittel 9. I bestemmelsen om adgangen til kontrolltiltak i Arbeidsmiljøloven § 9-1 stilles det krav om tilstrekkelig saklig grunn og at inngrepet ikke skal være uforholdsmessig i forhold til de formål som kontrollen skal ivareta. Mulighet for samtykke og reservasjonsrett i forhold til tiltaket inngår som et element i den arbeidsrettslige vurderingen av om et kontrolltiltak er forholdsmessig. Reservasjonsretten er imidlertid ikke tillagt en selvstendig verdi som avgjørende kriterium for lovligheten av tiltaket. Arbeidsmiljøloven er en nyere lov enn Personopplysningsloven. Forholdet til Personopplysningsloven er drøftet i arbeidsmiljølovens forarbeider, og det er lagt til grunn at lovgivningen alt vesentlig er sammenfallende. De rettskildemessige

¹⁵¹ Ot.prp nr 92(1998-99) kapittel 16, merknad til § 8.

¹⁵² Personopplysningsloven § 1

¹⁵³ SOU 2009:44 s.118 med videre henvisninger

¹⁵⁴ NOU 2004:5 pkt 17.5.4.

harmoniseringsprinsippene¹⁵⁵ tilsier at Arbeidsmiljøloven kan tillegges noe større vekt enn forarbeidene til den noe eldre Personopplysningsloven. Det kan tale for at uttalelsene i forarbeidene til Personopplysningsloven modifiseres noe når det gjelder arbeidslivet.

Den rettslige konsekvens av en slik tolkning av forarbeidene vil være at den enkelte arbeidstakers rett og mulighet til å nekte behandling av personopplysninger inngår som et vesentlig element i forholdsmessighetsvurderingen. Hvis behandlingen etter en totalvurdering ansees forholdsmessig og lovlig etter personopplysningsloven 8 f), er den enkelte arbeidstakers vetorett likevel begrenset.

Personvernemnda synes å legge et slikt resonnement til grunn i avgjørelsen i Esso-saken.¹⁵⁶ Spørsmålet i saken gjaldt adgangen til å registrere fingeravtrykk ved adgangskontroll. Nemnda anså at dette var berettiget og nødvendig for virksomheten. Nemndas utgangspunkt var at samtykke til registrering i dette tilfellet ville være det primære behandlingsgrunnlag. For at formålet med behandlingen skulle oppnås, var det en forutsetning at et flertall av de ansatte gav sitt samtykke til behandlingen. Hvis svært mange motsatte seg fingeravtrykksregistreringen, ville ikke formålet oppnås ved frivillig samtykke. Personvernemnda mente at i så fall måtte selskapet eventuelt *pålegge* fingeravtrykkregistrering med grunnlag i et av nødvendighetskriteriene.¹⁵⁷ (Det naturlige kriteriet å benytte ville da være § 8f). Et pålegg fra arbeidsgiver slik nemnda forutsetter, utelukker at den enkelte arbeidstaker har reservasjonsrett. Også i Personvernemndas sak PVN-2004-1 ble det tillagt vekt i interessevurderingen etter § 8 f), at den enkelte ble gitt mulighet for å nekte behandlingen.¹⁵⁸ Saken gjaldt bruk av overskuddsinformasjon knyttet til et forskningsprosjekt, og omhandler dermed ikke spesielt forholdene i arbeidslivet.

En konklusjon må bli at *muligheten til å kunne motsette seg behandlingen* styrker den enkeltes personvern, og skal gis betydelig vekt i interessevurderingen. I arbeidsforhold

¹⁵⁵ Lex specialis og Lex posterior jf Eckhoff, Helgesen 2001, kapittel 13

¹⁵⁶ PVN-2006-10

¹⁵⁷ PVN-2006-10 punkt 6.4

¹⁵⁸ PVN-2004-1 punkt 6.3.

har kriteriet imidlertid ikke avgjørende vekt for hvorvidt behandlingen er lovlig. Det må legges en totalvurdering til grunn.

4.4.3.1 Betydningen av hvordan reservasjonen kommer til uttrykk

Når en arbeidsgiver åpner for å la arbeidstakerne reservere seg mot å benytte den elektroniske kjøreboken, kan det skje på ulike måter. Det kan inngå som en forutsetning i arbeidsavtalen at den ansatte selv må si ifra til lederen på gitte tidspunkter, hvis han ikke ønsker å bruke elektronisk kjørebok. Det kan benyttes ulike former for avstemninger eller tariffavtaler på ulike nivå i bedriften, eller arbeidsgiveren kan eksempelvis spørre hver enkelt arbeidstaker direkte.

Enhver reservasjonsmulighet fører allikevel ikke uten videre til at interesseavveiningen går i favør av behandlingsinteressen. I en senere avgjørelse mente Personvernemnda at registrering i et reservasjonsregister innebar en slik ulempe for de registrerte, ved at det måtte foretas en aktiv handling for å reservere seg, at det alene ikke var tilstrekkelig ivaretagelse av personverninteressene.¹⁵⁹ I et arbeidsforhold kan mange av de momentene som anføres for muligheten for frivillig samtykke, også anføres for muligheten til å kunne motsette seg behandlingen. Reservasjonsmuligheten må være *reell og lett tilgjengelig* hvis den skal kunne tillegges vekt til fordel for behandlingsinteressen. I et arbeidsforhold innebærer det at en nektelse av behandlingen ikke vil få følger for ansettelsesforholdet.¹⁶⁰ I tilfelle med den elektroniske kjøreboken, kan dette være tilfelle hvis arbeidstakeren kan fortsette med den tidligere manuelle rutinen uten at det får konsekvenser for arbeidsoppgavene eller stillingsforholdet.

Forarbeidenes uttrykk for at det i interessevurderingen skal tillegges vekt om de registrerte motsetter seg behandlingen, kan ikke tolkes motsetningsvis. Selv om arbeidstakerne *ikke motsetter seg behandlingen*, kan dette ikke vektlegges og tolkes som et samtykke. I PVN-2004-9 hadde arbeidsgiver gitt informasjon om fjernsynsovervåkingen til de ansatte, og ingen hadde motsatt seg dette.

Personvernemnda støttet Datatilsynets synspunkt om at selv om forarbeidene gir uttrykk for at det i interessevurderingen skal tillegges vekt om de registrerte motsetter seg behandlingen, kan ikke dette tolkes antitetisk. Personvernemnda sluttet seg til

¹⁵⁹ PVN 2004-3

¹⁶⁰ PVN-2005-6, punkt 6.2.2.

Datatilsynets utsagn om at ”... frivilligheten ved en slik angivelig aksept av tiltaket er relativt liten når dette gjøres obligatorisk i forhold til arbeidsgiveren. Bakehusets anførsel om at ingen av de ansatte har motsatt seg overvåkingen, og at de ansatte tvert imot er positive til tiltaket, kan etter Datatilsynets oppfatning følgelig ikke tillegges avgjørende vekt i vurderingen.”¹⁶¹ Personvernemnda fremholdt at en positiv holdning fra de ansatte kunne være et element i interessevurderingen men uttrykte et forbehold: ”...for at man skal kunne legge avgjørende vekt på et samtykke i arbeidslivet, vil et sentralt moment være hvordan dette er fremkommet, f eks om det er del av en gyldig inngått arbeidsavtale, eller bygger på en avtale som er forhandlet mellom organisasjonene i arbeidslivet. Det er ikke tilstrekkelig at man, som i dette tilfelle, forsikrer seg at de ansatte har fått nødvendig informasjon ved å bekrefte dette ved undertegnelse av et informasjonsskriv. Likevel er det selvsagt av betydning at klager aktivt har informert de ansatte, og at det rapporteres om en positiv holdning til tiltakene”¹⁶² Underforstått aksept ved at arbeidstakerne ikke motsetter seg behandlingen, har altså liten betydning.

Hvis den enkelte arbeidstaker gis en reell mulighet til å motsette seg behandlingen, styrkes personvernet. Forutsatt at reservasjonsmulighetene er reelle og lett tilgjengelige, kan det tillegges betydelig vekt i interessevurderingen. At de ansatte er generelt positive til tiltaket etter å ha blitt informert om det også av en viss betydning. Kommer den positive holdningen til uttrykk ved tariffavtale med de ansattes organisasjoner eller i form av et frivillig samtykke, vil det kunne tillegges avgjørende vekt.

4.4.4 Betydningen av tilgangen til opplysningene

Behandlingen i den elektroniske kjørebooken består i at sporingsdataene overføres automatisk til en database der de kobles sammen med identitetsopplysninger om arbeidstakeren (sjåføren). Behandlingen skjer både maskinelt (ved automatisk overføring av opplysninger fra bilen til databasen) og manuelt (ved innlogging i databasen og ved behandling av utskrevne rapporter). En begrenset krets vil ha tilgang til opplysningene: arbeidstakeren selv, arbeidsgiveren, eventuelle

¹⁶¹ PVN-2004-9, punkt 5

¹⁶² PVN 2004-9, punkt 6

registreringsmedarbeidere,¹⁶³ samt at ligningsmyndighetene forelegges opplysningene på forespørsel. Et spørsmål er om det har betydning for behandlingens forholdsmessighet hvem som har tilgang til sporingsopplysningene, og hvilke opplysninger som faktisk kobles sammen i den elektroniske kjøreboken.

Spørsmålet kan drøftes med utgangspunkt i at de personvernmessige konsekvenser av behandlingen beror på om tilgangen til opplysningene skjer manuelt eller maskinelt og om det er lett eller vanskelig å etablere identiteten til den registrerte.¹⁶⁴ Rent *maskinell tilgang* til opplysninger der *identifisering er vanskelig* å foreta er minst inngripende for personvernet. Motsatt er *manuell tilgang* til personopplysninger der personens *identitet er fastslått* mest alvorlig for personvernet. Ved å redusere tilgangen til opplysningene eller gjøre det vanskeligere å identifisere den registrerte arbeidstaker, vil personvernet øke. Det er derfor grunn til å vurdere nøye hvilke av opplysningene arbeidsgiveren faktisk har behov for innsyn i, og hvorvidt det er nødvendig å knytte opplysningene til en bestemt arbeidstaker for å ivareta behandlingsformålet. Et viktig spørsmål er om det er nødvendig å samle inn identifiserende opplysninger i hver enkelte transaksjon, eventuelt hvilken rolle eller identitet det er behov for å autentisere.¹⁶⁵ Hvis både arbeidsgiver, arbeidstakeren og databehandler har manuell tilgang til opplysninger som knytter sporingsdataene til arbeidstakerens identitet, utgjør dette en trussel mot arbeidstakerens personvern. Trusselen kan reduseres ved å begrense den manuelle tilgangen, eller ved å begrense tilgangen til de opplysninger som gjør det mulig å identifisere arbeidstakeren.

Når formålet er å dokumentere skattemessige forhold som kan få konsekvenser for den enkelte arbeidstakers rettsposisjon i forhold til skattemyndighetene, er det nødvendig med en høy grad av sikkerhet for at opplysningene er korrekte og at de lagrede opplysninger knyttes til rett person. Det er derfor en forutsetning at den behandlingsansvarlige har tilstrekkelig gode rutiner for identifisering og autentisering når det er behov for å knytte opplysningene til den individuelle arbeidstakeren.

¹⁶³ ”Databehandlere” jf personopplysningsloven § 2 nr.5

¹⁶⁴ Et slikt utgangspunkt tas i Rapport 2006 kapittel 7.3

¹⁶⁵ Olsen, Thomas, 2009 : Vedlegg 4 til NOU 2009:1, s .293

En konklusjon er at ved å redusere tilgangen til sporingsopplysningene til et minimum av det nødvendige, og ikke identifisere sporingsopplysningene mot arbeidstakeren på et tidligere tidspunkt enn det som er strengt nødvendig, styrkes personverninteressen. Det kan for eksempel skje ved å benytte et pseudonym i stedet for å koble sporingsinformasjonen direkte og løpende til arbeidstakerens identitet.¹⁶⁶

Personverninteressen styrkes også i den grad arbeidstakeren gis mulighet til å rette eller retusjere opplysningene før andre får tilgang til rapporten. Redigeringsmuligheten vil imidlertid påvirke opplysningenes pålitelighet i forhold til ligningsmyndighetene, noe som igjen kan svekke behandlingsinteressen.

Av stor betydning for å redusere tilgangen, er det også at sporingsopplysningene ikke oppbevares lenger enn det som er strengt nødvendig for formålet jf.

personopplysningsloven § 11 e) jf §§ 27 og 28. Skattedirektoratet har i en uttalelse av 13. desember 2010 uttalt at lagringsplikt for lønnsdokumentasjon er 10 år etter regnskapsårets slutt, jf. bokføringsloven § 13 annet ledd.¹⁶⁷ De personvernmessige konsekvensene av at sporingsopplysninger skal kunne gjenfinnes etter så lang tid, tydeliggjør behovet for å redusere den manuelle tilgangen til, eller begrense identifikasjonsmulighetene ved sporingsopplysningene.

4.4.5 Betydningen av felles interesser i behandlingen

Den elektroniske kjøreboken kan også tjene arbeidstakers interesse, ved at bruken av tjenestebilen dokumenteres for å unngå en skjønnsmessig taksering og skattlegging. Et spørsmål er om det på generelt grunnlag kan tillegges vekt i interesseavveiningen at behandlingen også må antas å være i arbeidstakerens interesse.

I forarbeidene gis det uttrykk for at fordeler og ulemper med behandlingen på begge sider må tas i betraktning i interessevurderingen.¹⁶⁸ Det taler for at når behandlingen også tjener arbeidstakeren, skal dette telle med i vurderingen til fordel for behandlingsinteressen. Men det som gagnar den, ene passer ikke alltid for den annen. Personopplysningslovens utgangspunkt er at den enkelte selv er beskyttet av sin personlige integritet og autonomi, ved å ha mulighet til å begrense hvilke opplysninger

¹⁶⁶Om personvern fremmende teknologier se NOU 2009: 1, kap 10 og Vedlegg 10

¹⁶⁷ Skattedirektoratets brev til Datatilsynet av 2. september 2010

¹⁶⁸ Ot.prp.nr. 92(1998-99) s. 109

som behandles om ham/henne. Den mulige felles interesse en arbeidstaker måtte ha med arbeidsgiver i at sporingsopplysningene behandles, kan være derfor vanskelig å vektlegge generelt og på vegne av alle arbeidstakere.

Adgangen til å behandle personopplysninger på vegne av den enkelte registrerte uten at det foreligger samtykke eller lovhjemmel, har ikke stor plass blant nødvendighetsvilkårene i § 8 a- e. Personopplysningsloven § 8 c) hjemler behandling av personopplysninger (uten at det foretas en interesseavveining) for å vareta den registrertes *vitale* interesser, jf artikkel 7 bokstav d i EU-direktivet. Av uttrykket *vitale* interesser følger det at behandlingen skal knytte seg til interesser som er av fundamental betydning for den registrerte.¹⁶⁹ Teorien legger til grunn at begrepet fortolkes strengt.¹⁷⁰ Dette trekker i retning av at i den grad den antatte arbeidstakerens interesse skal tillegges vekt for behandling av personopplysninger, må den være betydelig.

Fra nemndspraksis er det eksempler på at felles interesser har vært vektlagt til fordel for behandlingsformålet I PVN-2004-1 uttalte Personvernemnda at ”det har betydning i hvilken grad prosjektets formål sammenfaller med andre interesser enn personverninteresser man må anta at de personer som omfattes av prosjektet vil ha”. Det aktuelle tilfellet gjaldt et forskningsprosjekt som kunne gi resultater som kunne bidra til bedre helse hos de registrerte.¹⁷¹ (Helse er i personopplysningssammenheng ansett som en vital interesse.)¹⁷² Eksemplet er ikke uten videre sammenliknbare med behandling av personopplysninger i arbeidsforhold. Blant annet ville det i de nevnte sakene, være svært ressurskrevende å innhente samtykke fra de registrerte, for å forsikre seg om at de på individuelt nivå hadde interesse i behandlingen. Dette er ikke tilfelle i et arbeidsforhold, hvor partene omgås nesten daglig.

PVN-2006-10 gjaldt adgangen til behandling av fingeravtrykk for å identifisere arbeidstakere ved tilgang til et oljetankanlegg. I den saken ble det tillagt vekt at formålet med behandlingen var å trygge en arbeidsplass og at dette også var i arbeidstakernes interesse. Nemnda sa imidlertid klart *dette i seg selv ikke var nok* til at

¹⁶⁹ Ot. prp. nr 92 (1998-99) s.109

¹⁷⁰ Johansen, Kaspersen, Skullerud, 2001, s 102

¹⁷¹ Momentet med sammenfallende interesser ble også fremholdet av Personvernemndas flertall i en liknende sak i PVN-2002- 6. Saken gjaldt bruk av personopplysninger i forskningsprosjekter.

¹⁷² Johansen, Kaspersen, Skullerud 2001, s. 102

behandlingen ville være lovlig. I tillegg måtte det være slik at formålet ikke kunne oppnås på en mindre personverninngrepene måte.¹⁷³ Avgjørelsen må forstås slik at arbeidstakerens og arbeidsgiverens felles interesser i behandlingen ikke har tungveiende vekt i forhold til andre behandlingsvilkår. I Esso-saken lå forholdene til rette for et reelt frivillig samtykke¹⁷⁴, og Personvernemnda krevde derfor at samtykke ble benyttet som det primære behandlingsgrunnlag.

Følgen må bli at for å ivareta hensynet til det individuelle personvern, bør samtykke fra den enkelte innhentes så langt det er mulig. Antatt felles interesser må komme klart til uttrykk og vil likevel måtte være av vesentlig betydning for arbeidstakeren, dersom de skal kunne tillegges videre vekt.

4.4.6 Betydningen av om det er gitt forhåndsinformasjon

Før behandling av sporingsopplysningene i den elektroniske kjøreboken kan ta til, skal de berørte arbeidstakerne informeres om behandlingen og formålet.¹⁷⁵ Unnlatt varsling kan få konsekvenser i form av at det gis pålegg om opphør eller endring av behandlingen¹⁷⁶, overtredelsesgebyr,¹⁷⁷ straffansvar¹⁷⁸ og erstatningsansvar¹⁷⁹. Et eget spørsmål er hvorvidt det har betydning for behandlingens lovlighet etter proporsjonalitetsvurderingen i § 8 f), at det er unnlatt å varsle om behandlingen på forhånd. Det kan tenkes to typer av situasjoner hvor dette er tilfelle. Enten at det ikke er gitt informasjon om behandlingen overhodet slik at tiltaket er *hemmelig*, eller at det ikke er gitt *informasjon om en endret bruk* av kjente opplysninger.

Personopplysningsloven og forarbeidene gir lite veiledning om hvilken betydning brudd på informasjonsplikten har for behandlingens forholdsmessighet. Det kan være nyttig å se spørsmålet i sammenheng med arbeidsmiljølovens regler om forholdsmessig kontroll. Innføring av kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 9-2 første ledd, og de ansatte skal informeres jf. bestemmelsens annet ledd.

¹⁷³ PVN-2006-10 pkt 6.4. i.f.

¹⁷⁴ Hva som kreves av et samtykke er omtalt i kapittel 3.1

¹⁷⁵ Personopplysningsloven § 19, 20

¹⁷⁶ Personopplysningsloven § 46, 4.ledd

¹⁷⁷ Personopplysningsloven § 46, 1. og 2.ledd

¹⁷⁸ Personopplysningsloven § 48 f)

¹⁷⁹ Personopplysningsloven § 49

Bestemmelsen er i arbeidsmiljølovens forarbeider beskrevet som en ordensforskrift.¹⁸⁰

Brudd på informasjonsplikten er et element i saklighets- og proporsjonalitetsvurderingen, men innebærer ikke i seg selv at kontrolltiltaket er ulovlig.¹⁸¹ Kravene til informasjon påvirkes av hvilke personverntrusler som kan realiseres dersom informasjonen er utilstrekkelig.

Fra rettspraksis finnes prosessuelle kjennelser om adgangen til å fremlegge personopplysninger som har vært innhentet uten forhåndsinformasjon, som bevis i rettssak. Hovedprinsippet i norsk rett er retten til er fri bevisføring, med en snever adgang til å avskjære utilbørlig bevis etter konkret vurdering.¹⁸² Det vil si at domstolene etter en konkret, bred avveining kan tillate bevis fremlagt, selv om de skulle være fremskaffet på ulovlig eller utilbørlig måte. Personvern hensyn inngår i vurderingen av om beviset tillates ført.¹⁸³ Avgjørelsene i disse sakene er relevante som grunnlag for å vurdere hvordan domstolene avveier arbeidstakers personverninteresse i å ha innsyn i behandlingen, opp mot arbeidsgiverens behandlingsinteresse. Graden av krenkelse og hvilke personverntrusler den ulovlige behandlingen kan avstedkomme, er tillagt betydning i rettspraksis. Høyesterett har i flere avgjørelser avskåret fremleggelse av bevis som har vært innhentet ved *hemmelig* overvåking av arbeidstakere.¹⁸⁴ Høyesterett har i sin begrunnelse vektlagt de prinsipielle og preventive hensyn mot å tillate fremlagt informasjon som er innsamlet ved hemmelig overvåking, og understreket at dette er en ”alvorlig integritetskrenkelse”.¹⁸⁵

Forholdet er et annet når det ikke er tale om hemmelighold. I en avgjørelse fra Høyesterett i 2001¹⁸⁶ var personvernet ikke overtrådt når arbeidsgiver hadde legitim grunn til å undersøke PC som var stilt til arbeidstakerens disposisjon i arbeidet. Arbeidsgivers adgang til arbeidstakers kontor og PC utenom arbeidstiden var heller ikke

¹⁸⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) kapittel 9 merknad til § 9-2

¹⁸¹ I.c.

¹⁸² Tvisteloven § 21-2 jf. § 22-7, Robberstad, 2009 s. 237-238 .

¹⁸³ En prinsippavgjørelse er Rt. 1991 s. 616

¹⁸⁴ Rt.1991 s.616, Rt.2001 s.668, Rt.2004 s.878

¹⁸⁵ Rt.1991 s.616

¹⁸⁶ Rt.2001 s.1589 Bedriften hadde ikke overtrådt personvernet ved å ta utskrift av filer fra en arbeidstakers PC begrunnet i administrativ behandling og sikkerhetshensyn Tilsv. Rt. 2005 s.518

kritikkverdig når det var en praksis i virksomheten at de ansatte brukte hverandres kontor og PC. Jeg tolker dommen slik at fordi det var kjent, og dermed forutsigbart for arbeidstaker, at andre enn ham selv også ville ha tilgang til opplysningene, vil arbeidstakeren ha et grunnlag for å ivareta sine personverninteresser selv, og faren for at personvernet krenkes reduseres betydelig. Dermed reduseres også vekten av personvern hensynet.

En rekke lagmannsrettskjennelser har tillatt arbeidsgiver å fremlegge som bevis personopplysninger, som har vært behandlet uten at arbeidstakeren har vært informert om det på forhånd.¹⁸⁷ Også her er begrunnelsen at faren for krenkelse av personvernet var begrenset. Det dreide seg om innsyn i elektronisk informasjon på verktøy stilt til arbeidstakers disposisjon av arbeidsgiver, eller bruk av opplysninger som arbeidstaker allerede var kjent med at arbeidsgiver hadde tilgang til. Et viktig poeng er hvorvidt behandlingen ville ha vært lovlig under andre omstendigheter, for eksempel hvis de prosessuelle krav til behandlingen hadde blitt fulgt.¹⁸⁸

En aktuell avgjørelse er fra mars 2011 hvor sporingsopplysninger fra GPS ble tillatt fremført som bevis i oppsigelsessak, selv om de etter lagmannsrettens mening var ulovlig innhentet pga manglende informasjon og drøftinger i forkant.¹⁸⁹ Retten drøftet ikke om det var andre sider av behandlingen som gjorde den ulovlig. Lagmannsretten la i begrunnelsen vekt på hensynet til sakens opplysning for å bidra til et materielt riktig resultat, at utilbørligheten ved framskaffelsen av beviset ikke var gro, og at krenkelsen var begrenset.

At kravet til forhåndsinformasjon avhenger av hvilke mulige krenkelser som kan følge av behandlingen er også lagt til grunn i teorien.¹⁹⁰ Interessen i innsyn og kunnskap tilsier at behandling av personopplysninger skal skje så åpent som mulig for den registrerte.¹⁹¹ Har arbeidstakeren mulighet til å ivareta sitt personvern, fordi han kjenner til at det foregår overvåkning eller behandling av personopplysninger, reduseres risikoen for å bli krenket, og vekten av arbeidstakeres personverninteresse minker.

¹⁸⁷ RG-2004.347, LB-2002-2299 LB-2003-1590, LB-2003-9389, LH-2011-26141

¹⁸⁸ Rt.2005 s.518, LH-2011-26141

¹⁸⁹ LH -2011-26141

¹⁹⁰ Bygrave, Schartum 2010 kap 4.9.2, s 187

¹⁹¹ Bygrave, Schartum 2010 s. 55 flg.

Konklusjonen er at unnlatt informasjon i forkant kan ha betydning for interesseavveiningen, men at det er avhengig av hvilke personverntrusler behandlingen kan føre til. Det har igjen sammenheng med hva som er forutsigbart for arbeidstakeren. Hvis arbeidsgiver har iverksatt hemmelig overvåkning og behandling av personopplysninger, vil personvern hensynet kunne føre til at behandlingen er ulovlig. Hvis arbeidsgiveren derimot gjør bruk av opplysninger som er nær knyttet til arbeidet og som det kan forutsettes at arbeidstaker allerede er kjent med at arbeidsgiver har tilgang til, får personvern hensynet mindre vekt, selv om arbeidstakeren ikke er informert om den konkrete behandlingen. Konklusjonen har betydning for adgangen til bruk av lovlig innhentet informasjon til annet, uforenlig formål, såkalt formålsglidning.

4.4.7 Betydningen av faren for formålsglidning

Formålsglidning vil si at personopplysninger som er innsamlet til ett formål, senere benyttes til et nytt, annet formål. Selv om det er uttrykkelig angitt at formålet med behandlingen av personopplysninger er dokumentasjon til den elektroniske kjøreboken, vil sporingsinformasjonen i kjøreboken også kunne benyttes til å kontrollere den enkeltes oppfyllelse av arbeidstiden og beregnet overtid¹⁹², eller for eksempel til å vurdere rasjonaliseringsmuligheter i virksomheten ut fra bilenes kjøremønster. Et aktuelt spørsmål er om risikoen for at sporingsopplysningene vil bli benyttet i strid med det avtalte formål har betydning for vekten av personverninteresser.

Utgangspunktet etter personopplysningsloven er at bruk av personopplysninger til et endret formål krever et selvstendig behandlingsgrunnlag, jf § 11 jf §§ 8 og 9, for å være lovlig.¹⁹³ Forarbeidene til loven gir klart uttrykk for at det forhold at opplysningene allerede er samlet inn, ikke er et selvstendig argument for å tillate ny behandling.¹⁹⁴ Rettspraksis viser likevel en rekke eksempler på at personopplysninger er tillatt fremlagt i strid med sitt behandlingsformål, som bevis for mislighold eller straffbare handlinger og med konsekvenser for vedkommende saken gjelder. Når opplysninger først er registrert og gjort tilgjengelige er kostnadene ved alternativ bruk lav, og

¹⁹² Hålogaland Lagmannsrett 10.mars 2011, LH-2011-26141

¹⁹³ Personverndirektivet artikkel 6 b , Europarådets konvensjon om personvern av 1981 artikkel 5 b. Formålsbestemthet er et av de grunnleggende personvernprinsipp, Bygrave, Schartum 2011 s. 101

¹⁹⁴ Ot. prp. nr. 92 (1998-99) s.113

risikoen for uventet bruk av opplysningene øker.¹⁹⁵ Jeg vil her gi noen illustrerende eksempler, uten å bestrebe meg på en inngående analyse av sakene.

På strafferettens område, står hensynet til å tillate bevis for å opplyse saken sterkt. I Rt.1990 s.1008 tillot retten fremlagt et fotografi tatt ved automatisk trafikkkontroll, som bevis for et annet straffbart forhold enn trafikkforseelser, nemlig for heleri etter straffeloven. Førstevoterende la vekt på at kontrollen var varslet og at sjåføren selv kunne påvirke om fotoet ble tatt, ved å holde seg innen fartsgrensen, altså en slags samtykke eller akseptresonnement.¹⁹⁶

I sivile saker har partene større kontroll over bevisførselen,¹⁹⁷ men også der har hensynet til sakens opplysning vært tillagt stor vekt av domstolene, når bevis er søkt avskåret. Hvis faren for personvernsskade ikke er stor - enten pga opplysningenes art, fordi overvåkingen eller opplysningene allerede er kjent, eller er benyttet til et annet formål, - så har hensynet til sakens opplysning vært tillagt større vekt enn personvernet, og bevisene tillatt fremlagt, jf sakene som ble omtalt i foregående kapittel.¹⁹⁸ Det synes å gå en grense ved *skjult overvåking*.¹⁹⁹ Er derimot behandlingen kjent, synes terskelen for å akseptere opplysningene benyttet til annet formål å være betydelig lavere.

Det er konstatert at sporingsopplysningene er lite inngripende for arbeidstakerens personvern. Videre må det forutsettes at de ansatte informeres om behandlingen, slik at det ikke er tale om hemmelig sporing av arbeidstakerne. Terskelen for at opplysningene benyttes til andre formål vil da være lavere, slik lagmannsrettsdommen av 10. mars er et eksempel på. Det springende punkt er om dette kan ha betydning for interesseavveiningen.

¹⁹⁵ Det er fremført som et tungtveiende argument mot innføringen av direktivet at erfaringen er at terskelen for å tillate at opplysninger som er samlet inn for ett formål også brukes til andre formål er svært lav. Innst. 275 L (2010–2011) kapittel 6

¹⁹⁶ Avgjørelsen er kritisert av Lenth, 2000.s 54 – 55 og Bing 1991 s. 67 flg.

¹⁹⁷ Tvisteloven § 21-3

¹⁹⁸ Rt. 2001 s.1589, Rt.2005 s.518, RG.2002 s.162, LB-2010-202030, RG.2003 s.707, LH-2011-26141

¹⁹⁹ Rt. 1991.616, Rt. 2001 s. 668, Rt. 2004 s. 878

I utgangspunktet vil en *hypotetisk fare for lovbrudd* ikke kunne berettige at behandlingen som sådan blir ulovlig. Faren for formålsglidning kan derfor ikke tillegges avgjørende vekt mot behandlingen på prinsipielt grunnlag.

Med støtte i rettspraksis og teori, fremlagt ovenfor, kan det hevdes at *risikoen for personvernskade* er relevant. Det blir da et spørsmål om hvilke forhold som vil kunne påvirke personverntrusselen. Et tenkt eksempel er hvis en arbeidsgiver tidligere har misbrukt opplysninger til skade for arbeidstakere. Det kan da fremholdes at sannsynligheten for ulovlig formålsglidning er økt, og at personverntrusselen derfor øker. Dette kan gi grunnlag for å tillegge personverninteressen større vekt i den konkrete sak. Begrunnelsen må da være at en begrensning av adgangen til å behandle personopplysninger i første omgang, reduserer muligheten for eventuelt misbruk av opplysningene til endrede formål senere, og minsker tilgangen til tilleggsinformasjon. Dette er et tenkt eksempel som ikke har konkret rettspraksis å støtte seg på.

Konklusjonen må bli at selv om faren for formålsglidning er til stede, kan den ikke på prinsipielt grunnlag tillegges betydning for om forholdsmessigheten av behandlingen. Det kan likevel ikke utelukkes at konkrete forhold i den enkelte sak, som fører til at personverntrusselen øker, må tillegges vekt til fordel for personverninteressen.

4.4.8 Vekten av arbeidsgivers interesse i å behandle personopplysningene

Arbeidsgivers interesse i å behandle personopplysninger i den elektroniske kjøreboken må veies opp mot personverninteressene. Jo bedre begrunnet behandlingsinteressen er, desto mer skal til for at personverninteressene slår igjennom. Et viktig spørsmål er da hvor tungtveiende behandlingen av den elektroniske kjøreboken er for arbeidsgiveren.

På *generelt* grunnlag kan det hevdes at en arbeidsgivers berettigede interesse i å behandle opplysninger om sine ansatte innenfor rammen av arbeidsforholdet og arbeidstiden, fremstår som sterk. I arbeidsforholdet har arbeidsgiveren en styringsrett og omsorgsplikt i forhold til de ansatte som kan kreve at det behandles opplysninger om de ansatte på ulike måter. Hvis arbeidstakeren utfører det meste av sitt arbeid utenfor arbeidsgivers lokaler, har arbeidsgiveren behov for opplysninger om hvor den enkelte

ansatte befinner seg både for å følge opp arbeidsoppdragene, og som et grunnlag for å følge opp arbeidsavtalen og arbeidsgiverens ansvar etter arbeidsmiljøloven.²⁰⁰

Det er i vurderingen av personverninteressene lagt vekt på at *opplysningstypen* som behandles i kjøreboken: adresseinformasjon og tidsangivelse, i utgangspunktet ikke særlig personverninngrepene. Dette er en type opplysninger som er relevante og saklige for arbeidsgiver i en arbeidssituasjon, og som det normalt ikke innebærer noen fare eller trussel for arbeidstakeren at arbeidsgiveren sitter inne med. Opplysningene omfattes heller ikke av personopplysningslovens definisjon av sensitive opplysninger, som krever et særskilt vern.²⁰¹ At opplysningene ikke er videre inngripende, trekker til fordel for behandlingsinteressen.

Tiltakets formål er av betydning for interessens vekt. Et typisk formål som kan begrunne at personvern hensyn settes til side, er hensynet til ansattes, virksomhetens eller samfunnets *sikkerhet*.²⁰² Behandling av sporsopplysninger for å kunne bistå arbeidstakeren i en sikkerhetssituasjon vil derfor kunne begrunne at personvern hensyn settes til side. Formålet med å utarbeide en elektronisk kjørebok, er imidlertid ikke sikkerhet, men å dokumentere bilbruken for likningsmyndighetene på den for arbeidsgiver mest effektive måte. Dette er et *effektiviseringstiltak* som blant annet har til formål å øke bedriftens lønnsomhet. I forarbeidene fremholdes det at hensynet til privatlivets fred generelt skal tillegges stor vekt i avveiningen mot kommersielle interesser.²⁰³ Det betyr ikke nødvendigvis at personvernrettighetene *alltid* skal ha forrang foran kommersielle interesser, men at personvern hensyn skal tillegges en betydelig vekt i avveiningen. Den elektroniske kjøreboken er en effektivisering av en behandling som tidligere ble gjort manuelt. Det underliggende behandlingsformålet vil kunne oppnås mindre inngripende, men også mindre effektivt og lønnsomt. Vekten av effektivisering vil være avhengig av hvor inngripende behandling den krever. Fordi opplysningene som behandles i kjøreboken er lite inngripende for arbeidstakeren, får hensynet til å utføre oppgavene effektivt og lønnsomt, relativt større vekt. Vurderingen

²⁰⁰ Arbeidsmiljøloven kapittel 4 stiller krav til arbeidsmiljøet.

²⁰¹ Personopplysningsloven § 9

²⁰² I NOU 2009:1, på side 151, 2.spalte, blir sikkerhetstiltak fremholdt som en legitim interesse hvor bedriften har relativt stort spillerom. Personvern nemnda vektlegger sikkerhet i PVN-2006-10

²⁰³ Ot. prp. nr 92 (1998-1999) s. 109

ligger nær opp til den som gjaldt spørsmålet om behandlingen er nødvendig, i kapittel 4.3.2.

Under behandlingen av arbeidstakers personverninteresser ble det fremhevet at det er avgjørende å skille mellom arbeidstid og fritid. Hensynet til privatlivets fred veier tungt. Interessen som skal ivaretas ved behandling av sporingsopplysninger fra arbeidstakers fritid, må da være tilsvarende tungtveiende for å kunne forsvare en så inngripende behandling. En slik grunn vil kunne være mistanke om ulovlige forhold eller grove brudd på regler eller sikkerhetsinstruks som er gjort kjent for arbeidstaker.²⁰⁴ Jo alvorligere forhold det er tale om, desto mindre vekt vil det legges på arbeidstakerens personvern.

Et hensyn som kan styrke arbeidsgivers behandlingsinteresse, er hensynet til å få *korrekt og oppdatert informasjon*.²⁰⁵ Det er av stor betydning at opplysninger som benyttes som skattemessig dokumentasjon er korrekte. Den automatiske registrering og behandling som den elektroniske kjøreboken tilbyr, sikrer korrekt registrering og reduserer faren for feil og manipulasjon av opplysninger som ligger i manuelle føringer. En elektronisk ført kjørebok vil derfor ha større dokumentasjonsverdi enn en som er ført helt eller delvis manuelt. At den informasjon som gis ut er pålitelig vil bidra til å sikre arbeidstakerens *rettssikkerhet*, et hensyn som er av tungtveiende betydning.

Oppsummeringsvis kan en si at behandlingsformålet er berettiget, men at behandlingsbehovet ikke fremstår som spesielt tungtveiende. Arbeidsgivers interesse har vekt i kraft av at dette er opplysninger som ikke er særlig inngripende, og som det er naturlig at arbeidsgiveren har tilgang til, i kraft av styringsretten i arbeidsforholdet. At behandlingen fører til mer pålitelig informasjon i skattemessige forhold, øker vekten av behandlingsinteressen.

²⁰⁴ Rt.2005 s.518 avsnitt 58: arbeidsgivers formål var å avdekke grove brudd på sikkerhetsinstruks, tilsvarende Rt. 2001 s. 1589. Se også: RG 2002 s. 162: hemmelig videoopptak for å avdekke straffbart forhold. Forholdet gjenspeiles også i Personopplysningsforskriften § 9-2 bokstav b) som gir rett til innsyn i e-postkasser ved begrunnet mistanke om grovt brudd på arbeidspliktene m.v.

²⁰⁵ Et grunnkrav i personopplysningsloven § 11 d) er at opplysningene som behandles er korrekte og oppdatert

5 Noen rettssosiologiske betraktninger

Gjennomgangen av vilkårene for behandling av personopplysninger til den elektroniske kjøreboten, har vist at behandlingsvilkårene i personopplysningsloven krever at det gjøres vanskelige, skjønnsmessige avveininger og at grensene er uklare, noe som fører til at balansen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser blir utydelig.

I høringsuttalelsene som er kommet inn etter personvernkommisjonens utredning,²⁰⁶ blir det pekt på to utfordringer ved regelverket i dag: uttalelse fra arbeidsgiversiden peker på behovet å balansere arbeidsgiver- og arbeidstakerinteressene²⁰⁷, mens representanter fra arbeidstakersiden peker på at det er behov for klarere grenser.²⁰⁸ Høringsuttalelsene kan være uttrykk for at de skjønnsmessige avveiningene virker vanskelige i praksis.

Det er en sammenheng mellom hvordan lover utformes og hvordan de virker i samfunnet. Det har blant annet betydning at loven er kommunisert til og forstås av de som skal praktisere den, at loven fungerer i omgivelser som støtter opp under lovens formål, at brudd på loven er belagt med straff, og ikke minst at lovens innhold er utformet slik at den er mulig å etterleve.²⁰⁹ Mulighetene for å ivareta personverninteressene ved lovregulering er i stor grad avhengig av at reglene er rimelig forutsigbare og lett tilgjengelige, alternativt at det føres et nøye tilsyn med de som håndhever reglene lokalt.²¹⁰ Hvis partene i arbeidslivet opplever at regelverket er uklart, er det et hinder for å oppnå personopplysningslovens formål. Det kan gi seg utslag i at rettmessig og lovlig behandling ikke blir gjennomført av frykt for å bryte loven, like gjerne som at den lovfestede rett til personvern trækkes over av en behandlingsorientert arbeidsgiver, når de ansatte ikke kjenner rettighetene sine.

²⁰⁶ Høringsuttalelser til Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet NOU 2009:1

²⁰⁷ Høringsuttalelser fra NHO, Spekter, Kirkelig arbeidsgiverforening

²⁰⁸ Høringsuttalelser LO, NITO

²⁰⁹ Mathisen, 2005, s.60 flg.

²¹⁰ St.meld. nr. 19 (2008-2009) kapittel 4.3.2.m videre henvisning til Andenæs, Papendorf, 2009

De grunnleggende ulike maktforhold som gjelder i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan gjøre det vanskelig å ta opp personvernsspørsmål i arbeidslivet. Personvernsspørsmål kan være en kilde til konflikt på arbeidsplasser.

Et mer tydelig regelverk har større grad av forutsigbarhet. Økt forutsigbarhet kan oppnås ved en mer kasuistisk og detaljert regulering. Dette er gjennomført i reglene om fjernsynsovervåkning²¹¹ og i personopplysningsforskriftens bestemmelser om innsyn i e-post.²¹² En ulempe ved kasuistisk lovregulering er at den er lite fleksibel, samtidig som den er ressurskrevende å lage, da den krever detaljert involvering på politisk nivå.²¹³ Et spørsmål er om det likevel kan være en fordel å gjennomføre en mer kasuistisk regulering enn det som gjelder i dag, spesielt for arbeidslivsområdet. Kasuistiske regulering kan gjennomføres ved forskrift knyttet til Arbeidsmiljøloven. En form for kasuistisk regulering som kan være mer fleksibel enn lovregulering, er bransjevise eller lokale tariffavtaler som regulerer særlige forhold på ulike sektorer²¹⁴ Det vil uansett være en fordel om prosedyrereglene og avveiningsmomentene er så konkrete at det er mulig for en arbeidsgiver å relatere dem til konkrete og gjenkjennelige situasjoner.²¹⁵

²¹¹ Personopplysningsloven kap.VII

²¹² Personopplysningsforskriften kapittel 9

²¹³ Schartum 2007 s. 173

²¹⁴ LOs høringsuttalelse til NOU 2009:1, foreslår dette

²¹⁵ Se Schartum 2007 s.172

6 Oppsummering og konklusjon

Spørsmålet som er behandlet, er hvorvidt en arbeidsgiver har lovlig adgang til å behandle opplysninger innsamlet ved GPS-sporing av en arbeidstakers tjenestebil med det formål å utarbeide en elektronisk kjørebok.

Personopplysningsloven § 8 f) krever at behandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. En sammensatt, skjønnsmessing forholdsmessighetsvurdering av de hensyn som taler for behandling og hensynet til arbeidstakerens personvern er sentral.

Oppgaven har drøftet saklighetskravet som ligger i kravet om en berettiget interesse. Innholdet i kravet om behandlingens nødvendighet ble gjennomgått.

I forholdsmessighetsavveiningen er det redegjort for momenter av betydning for arbeidstakerens personverninteresser. Momentene har ulik styrke avhengig av de mulige personvernmessige konsekvenser av den planlagte behandlingen.

Av sentral betydning for behandlingens lovlighet etter personopplysningsloven § 8 f) er, at det ikke behandles opplysninger om forhold som strekker seg ut over arbeidsforholdets ramme, og at det ikke behandles mer detaljerte sporingsopplysninger enn det som er nødvendig for formålet.

Den praktiske konsekvensen er at arbeidsgiver må tilrettelegge for at GPS-sporingen må kunne slås av. Det må heller ikke overføres andre enn de etter formålet nødvendige stedsangivelser til den elektroniske kjøreboken. En alternativ løsning, som oppfyller det samme kravet, er at arbeidstaker gjennomgår opplysningene først og gis adgang til å "sile bort" privat informasjon. (Slik det i praksis gjøres for telefonregninger som vedlegges som dokumentasjon av telefonutgifter etter regning). Begrensningene som må gjøres av hensyn til personvernet vil kunne føre til at opplysningene blir mindre pålitelige, noe som svekker dokumentasjonsvekten og kan øke faren for feilslutninger. Det kan derfor være grunn til å vurdere andre tiltak for å øke personvernet, for eksempel å redusere tilgangen til identifiserbare personopplysninger.

I et *rettssosiologisk perspektiv* har oppgaven vist at personopplysningsloven § 8 f) krever stor grad av skjønnsmessige vurderinger, og kan oppfattes som utydelig og ubalansert. Dette kan føre til konflikter mellom partene som har ansvar for å praktisere og følge regelverket, og til at lovens formål ikke oppnås.

7 Litteraturliste

Lover og forskrifter

- 1965 Vegtrafikkloven av 18. juni 1965 nr 4
- Forskrift om kjøre- og hviletid for vegtransport i EØS av 2. juli 2007
- 1992 Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) av 27. november 1992 nr 109
- 1999 Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven) av 26. mars 1999 nr 14
- Forskrift om endring i forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26. mars 1999 nr. 14 (FSFIN)
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30.
- 2000 Lov om behandling av personopplysninger(personopplysningsloven) av 14. april 2000 nr. 31.
- Forskrift om behandling av personopplysninger - FOR-2000-12-15-1265 (Personopplysningsforskriften)
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005

Direktiver og konvensjoner

Direktiv Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. Oktober 1995 om 95/46/EF beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger. (Personverndirektivet)

Europarådets konvensjon om personvern av 1981 (Convention for the Protection of Individuals with regard to the Automatic Processing of Personal Data) 28. januar 1981 nr. 108 (Personvernkonvensjonen)

Forarbeider

Ot.prp.nr.92 (1998-99) Om lov om behandling av personopplysninger

NOU 1997:19 Et bedre personvern,

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Etterarbeider

Rapport 2006: Utredning av behov for endringer i personopplysningsloven. Skrevet etter oppdrag fra Justisdepartementet og Moderniseringsdepartementet. Professor dr. juris Dag Wiese Schartum og førsteamanuensis dr. juris Lee A. Bygrave

Høringsnotat fra Lovavdelingen, Juni 2009, Saksnr: 200904400
Justis- og Etterkontroll av personopplysningsloven Hentet fra
politidepartementet <http://www.regjeringen.no/pages/2213921/H%C3%B8ringsnotat.pdf>

Høringsuttalelse til Justis- og politidepartementet	Etterkontroll av personopplysningsloven. Uttalelse datert 30. oktober 2009. Hentet fra http://www.regjeringen.no/pages/2213920/Datatilsynet.pdf . [Sitert 4. april 2011]
Høringsuttalelser til Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet NOU 2009:1	Høringsfrist 20.08.2009. Høringsbrev og høringsuttalelser hentet på <a href="http://www.regjeringen.no/nr/dep/fad/dok/horinger/horingsdoku-
menter/2009/horing---nou-20091-integritet-og-
indiv.html?id=549192">http://www.regjeringen.no/nr/dep/fad/dok/horinger/horingsdoku- menter/2009/horing---nou-20091-integritet-og- indiv.html?id=549192

Rettspraksis:

Høyesterett

Rt. 1952 s. 1217 (To mistenkelige personer)

Rt. 1990 s. 1008 (Fotoboks)

Rt. 1991. s. 616 (Gatekjøkken)

Rt. 2000 s.1602 (Nøkk)

Rt. 2001 s.418 (Kårstø)

Rt. 2001 s. 668

Rt.2001 s.1589

Rt. 2002 s.1500

Rt. 2004 s. 878

Rt. 2005 s.518.

Arbeidsretten:

ARD 1978 s. 110

ARD 2008 s.16

ARD 2010 s.3

Lagmannsretten:

RG.2002 s.162

RG.2003 s.707

LB-2002-2299

LB-2003-1590

LB-2003-9389

LH-2011-26141

Internasjonale dommer:

EMD Niemietz mot Tyskland, Sak – 13710/88

EMD Halford vs. United Kingdom, Sak – 20605/92

EMD Copland vs. United Kingdom Sak – 62617/00

EF-domstolen:

Sak C-465/00, *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk m.fl.* i Samling af Afgørelser 2003 side I-04989

Sak C-524/06, *Hüber mot Tyskland*, i European Court Reports 2008 s. I-09705.

Personvernemndas praksis:

PVN-2002- 6

PVN-2004-1 (STAMI)

PVN-2004-3 Posten

PVN-2004-9 (Bakehuset)

PVN 2005-6 (Securitas)

PVN 2005-9 ”Det mosaiske Trossamfund”

PVN-2005-13 (NSB)

PVN 2006-10(Esso)

Forvaltingspraksis:

Meld. St. 5 (2010–2011) Datatilsynets og Personvernemndas årsmeldinger for 2009

Bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy. Veiledning fra Datatilsynet, juli 2010. Hentet fra: http://datatilsynet.no/templates/Page_3529.aspx

Skattedirektoratets brev til Datatilsynet av 2. september 2010 er hentet på <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Uttalelser/Uttalelser-2010/Bruk-av-arbeidsgivers-bil---krav-til-dokumentasjon/>

Litteratur:

Andenæs, K og Papendorf, K: *Rettsliggjøring, rettslig styring og rettssikkerhet* (rapport på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet) til St.meld. nr. 19 (2008-2009) kapittel 4.3.2.

Bing, Jon, 1991: *Personvern i faresonen*
Cappelen, Oslo, 1991

Bing, Jon, 2006: *Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold*, artikkel i;
Dog fred er ej det bedste- : festskrift til Carl August Fleischer på hans 70-årsdag 26. august 2006 / redigert av Ole Kristian Fauchald, Henning Jakhell, Aslak Syse, Oslo, Universitetsforlaget, 2006

Bentham, Jeremy, Miran Bozovic (ed.),: *Panopticon (Preface). The Panopticon Writings*, London: Verso, 1995

Bygrave, Lee A og Schartum, Dag Wiese: *Personvern i informasjonssamfunnet: en innføring i vern av personopplysninger* 2. utgave, Bergen, Fagbokforlaget, 2011

- Eckhoff, Torstein: *Rettskildelære*
5. utgave v/Jan Helgesen, Oslo, Universitetsforlaget, 2001
- Jakhelln, Henning: *Oversikt over arbeidsretten*
4. utgave, Oslo, Damm, 2006
- Johansen, Andreas Wiik, Kaspersen, Knut-Brede og Skullerud, Åste Marie Bergseng: *Personopplysningsloven, Kommentarutgave*
Universitetsforlaget, Oslo, 2001
- Jørstad, Stefan: *Arbeidsgiveres adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte,*
CompLex 3/04, Institutt for rettsinformatikk, Oslo, 2004
- Lignings-ABC: <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Handboker/LigningsABC1/Kapitler/B/?mainchapter=143232&chapter=143258#x143258>
- Lenth, Claude A: *Adgangen til å benytte personopplysninger : med vekt på det opprinnelige behandlingsformålet som begrensningsfaktor*
Complex 2/2000 Oslo, Universitetsforlaget, 2000
- Lindblom, Hans-Olof og Öman, Sören: *Personuppgiftslagen, En kommentar*, Stockholm, Norstedts juridik, 2007
- Mathiesen, Thomas: *Retten i samfunnet : en innføring i retts sosiologi*
5. utgave, Oslo, Pax, 2005
- Olsen, Thomas: *Personvern i det digitale samfunnet: Personvernøkende teknologi og identitetsforvaltning Vedlegg 4 til NOU 2009*

- Opinion 8/2001: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, Article 29 Working Party
vedtatt 13.september 2001, hentet på
http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/workinggroup/wpdocs/index_en.htm
- Schartum, Dag Wiese: *Personvern og transportsikkerhet – personvernmessige spørsmål knyttet til tiltak for å sikre transportmidler mot fiendtlige anslag*, COMPLEX nr 3/2007
- SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*, Stockholm 2009

Nettsider:

<http://www.sagasystem.no/Produkter/SAGAFI%C3%A5testyring/>

sitert den 17.3.2011